

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAWAKARA PERKASA
NUSANTARA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Sastra 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

**OLEH**

**NESYA ALTIN
12070122347**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nesya Altin
Nim : 12070122347
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Semester : IX (Sembilan)
Judul : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kerja Sama Tim Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

Sahwitri Triandani, S.E, M. Si.
NIP. 19820806 200604 2 00

MENGETAHUI**DEKAN**

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



H. Mahvarni, S.E, M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI

S1 Manajemen



Astuti Melinda, S.E, M.M
NIP. 19720513 200701 2 018

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Nesya Altin
Nim : 12070122347
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua

Astuti Meflinda., S.E. M.M.
NIP. 19720513 200701 2 018

Sekretaris

Ulfia Novita, S.E., M.Si.
NIK. 130 717 061

Penguji 1

Dr. Putriana, S.E., M.M.
NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji 2

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si.
NIP. 19751106 200710 2 003

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NESYA ALTIN
 NIM : 12070122397
 Tempat/Tgl. Lahir : Perawang, 21 September 2002
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*
Pengaruh KOMPETENSI, PELATIHAN dan KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NANAKARA PERKASA
NUSANTARA PEKANBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 Oktober 2024
 Yang membuat pernyataan



Nesy Altin

NESYA ALTIN

NIM : 12070122397

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA PEKANBARU****Oleh****NESYA ALTIN
12070122347**

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia. Perusahaan harus mendukung perusahaannya dengan memberikan pelatihan. Dan Kerja sama adalah jalinan yang baik dilakukan didalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang di olah dari sumber kusioner, metode pengambilan sampel dilakukan dengan rumus slovin dan menggunakan teknik simple random sampling. Penelitian ini termasuk kedalam kategori analisis regresi linear berganda dan melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel yang ada. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. Dan Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. Secara simultan variabel kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. dengan Nilai R Square sebesar 0,658 atau 65,8% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim, sementara sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kerja Sama Tim, Kompetensi, Pelatihan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

**EFFECT OF COMPETENCY, TRAINING AND TEAMWORK ON
 EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NAWAKARA PERKASA
 NUSANTARA PEKANBARU**

By

**NESYA ALTIN
 12070122347**

The success of an organization depends on the competence of its human resources. Companies must support their companies by providing training. And cooperation is a good relationship carried out in an organization. The purpose of this study was to determine whether or not there was an influence between competence, training and teamwork on employee performance, using a quantitative approach processed from questionnaire sources, the sampling method was carried out using the slovin formula and using simple random sampling techniques. This study is included in the category of multiple linear regression analysis and conducts hypothesis testing to determine the partial and simultaneous effects of existing variables. Based on the results of this study, it shows that competence has a significant partial effect on employee performance at PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. Training has a significant partial effect on employee performance at PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. And Teamwork has a significant partial effect on employee performance at PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. Simultaneously, the variables of competence, training and teamwork have a significant effect on employee performance variables at PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. with an R Square value of 0.658 or 65,8%, meaning that employee performance variables are influenced by competence, training and teamwork, while the remaining 34,2% are influenced by other variables not used in this study..

Keywords: Employee Performance, Teamwork , Competence, Training

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahrabbi'lalamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi persyaratan akademis guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini.

Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Albert Perdinan Musmuliadi dan Ibunda Titin Sri Wahyuni yang telah menjadi orang tua terhebat. Serta saudara tercinta yaitu Inara Calista Altin. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus, motivasi, nasehat, perhatian dan pengorbanan yang diberikan dari awal perkuliahan hingga terselesainya skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari tanpa adanya doa dukungan dan bantuan berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
2. Ibu Dr. Mahyarni. SE MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurozi, SE, MM, selaku sekretaris Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M,Si, selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
9. Bapak Saipul Sukri, M.Si, selaku Penasehat Akademis (PA) yang telah bersedia memberikan nasehat dalam perkuliahan dan penulisan skripsi.
10. Seluruh Bapak Ibu dosen dan Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.
11. Terima kasih kepada PT. Nawara Perkasa Nusantara Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan, semangat dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
13. Teruntuk teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, motivasi, bantuan terhadap penulis selama pengerjaan tugas akhir ini.
14. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat. Aamiin ya rabbal'amin

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Juli 2024

Penulis

NESYA ALTIN
12070122347

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	16
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	17
2.2.4 Indikator Kinerja.....	17
2.3 Pengertian Kompetensi.....	18
2.3.1 Jenis-Jenis Kompetensi.....	19
2.3.2 Tujuan Kompetensi.....	20
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	21
2.3.4 Indikator Kompetensi.....	23
2.4 Pengertian Pelatihan.....	25
2.4.1 Tujuan Pelatihan.....	25
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	26
2.4.3 Indikator Pelatihan.....	27
2.5 Pengertian Kerjasama Tim.....	28
2.5.1 Bentuk-bentuk Kerjasama Tim.....	30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2	Fungsi dan Manfaat Kerjasama Tim.....	31
2.5.3	Indikator Kerjasama Tim	32
2.5.4	Aspek kerjasama tim	35
2.5.5	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim.....	36
2.6	Pengaruh Antar Variabel	38
2.6.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	38
2.6.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	39
2.6.3	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja.....	40
2.7	Pandangan Islam.....	40
2.7.1.	Pandangan Islam Tentang Kinerja	40
2.7.2	Pandangan Islam Tentang Kompetensi	41
2.7.3	Pandangan islam tentang Pelatihan.....	42
2.7.4	Pandangan Islam Tentang Kerjasama Tim	43
2.8	Penelitian Terdahulu.....	44
2.9	Kerangka Penelitian	48
2.10	Konsep Defenisi Operasional Variabel Penelitian	49
2.11	Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN.....		54
3.1	Lokasi Penelitian dan Waktu.....	54
3.2	Jenis Dan Sumber Data	54
3.2.1	Data Kuantitatif	54
3.2.2	Data primer.....	54
3.2.3	Data Sekunder	55
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	55
3.3.1	Populasi.....	55
3.3.2	Sampel.....	55
3.4	Teknik Pengumpulan Data	57
3.4.1	Kuesioner	57
3.4.2	Wawancara.....	58
3.5	Analisis data	58
3.5.1	Deskriptif Kuantitatif	58

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.5.2	Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.6	Uji kualitas data	59
3.6.1	Uji validitas data	59
3.6.2	Uji Reliabilitas	60
3.7	Uji Asumsi Klasik	60
3.7.1	Uji normalitas	60
3.7.2	Uji Multikolinearitas	60
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	61
3.7.4	Uji Autokorelasi	61
3.8	Pengujian hipotesis	62
3.8.1	Uji parsial (T-test)	62
3.8.2	Uji Simultan (Uji F)	62
3.8.3	Uji koefisien determinasi R ²	63
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		64
4.1	Sejarah singkat berdirinya perusahaan	64
4.2	Visi dan Misi perusahaan	65
4.2.1	Visi	65
4.2.2	Misi	65
4.3	Struktur Organisasi	66
4.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	68
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		71
5.1	Karakteristik Responden	71
5.1.1	Responden berdasarkan usia	71
5.1.2	Responden berdasarkan jenis kelamin	72
5.1.3	Responden berdasarkan Masa Kerja	72
5.1.4	Responden berdasarkan Pendidikan	73
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	74
5.2.1	Kinerja Karyawan (Y)	74
5.2.2	Kompentensi (X1)	76
5.2.3	Pelatihan (X2)	78
5.2.4	Kerja Sama Tim (X3)	81



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3 Uji Kualitas Data	83
5.3.1 Uji Validitas	83
5.3.2. Uji Reliabilitas	86
5.4 Uji Normalitas	87
5.5 Uji Asumsi Klasik	88
5.5.1 Uji Multikolonieritas.....	88
5.5.2 Uji Autokorelasi.....	89
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	91
5.6 Analisis Data Penelitian	91
5.6.1 Analisis Persamaan Regresi Liner Berganda.....	91
5.6.2 Uji Parsial (Uji T)	93
5.6.3 Uji Simultan (Uji F).....	94
5.6.4 KoefisienDeterminasi (R2)	95
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	97
5.7.1 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	97
5.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	98
5.7.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	99
5.7.4 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	100
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	102
6.1 Kesimpulan.....	102
6.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	103

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.....	3
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru	4
Tabel 1.3 Program Pelatihan PT.Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.....	5
Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru 2019-2023.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 2.2 Konsep Defenisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi.....	76
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan.....	78
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kerja Sama Tim.....	81
Tabel 5.9 Uji Validitas Kinerja.....	84
Tabel 5.10 Uji Validitas Kompetensi.....	84
Tabel 5.11 Uji Validitas Pelatihan.....	85
Tabel 5.12 Uji Validitas Kerja Sama Tim.....	86
Tabel 5.13 Rekapitulasi Uji Reliabilitas	87
Tabel 5.14 Uji Normalitas	88
Tabel 5.15 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	89
Tabel 5.16 Rekapitulasi Uji Autokorelasi	90

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.17 Uji Heteroskedastisitas	92
Tabel 5.18 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	91
Tabel 5.19 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	93
Tabel 5.20 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	95
Tabel 5.22 Interpretasi Perhitungan Kolerasi.....	96
Tabel 5.23 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	96



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 5.1 Normal P-Plot.....	87



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia tetap menjadi fokus perhatian dan landasan kelangsungan hidup dunia usaha di era globalisasi. Personil memegang peranan penting dalam setiap aktivitas perusahaan. Meskipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya keuangan yang berlebih, namun operasional suatu perusahaan tidak akan berhasil tanpa dukungan personel yang handal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi kunci terpenting untuk mempertimbangkan semua kebutuhan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal baru dalam lingkungan bisnis. Manusia adalah faktor pendorong, tanpa manusia perusahaan tidak akan berjalan. Pengelolaan sumber daya manusia memang tidak mudah, namun perusahaan diharapkan dapat bertahan dan berkembang dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, sehingga perlu adanya dorongan motivasi pada sumber daya manusia perusahaan, misalnya berupa pengembangan karir, magang, program promosi dan penghargaan sesuai keterampilan karyawan. Hal ini meningkatkan kinerja karyawan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *performance model* dari **Campbell (1990)**, kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor utama : knowledge (pengetahuan), skill serta motivasi. Ketiga faktor ini dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan dan kemampuan bekerja dalam tim.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang akan meningkatkan produktivitas organisasi.

PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa layanan keamanan. Nawakara *Security Solution* telah membangun reputasi internasional sebagai perusahaan keamanan di Indonesia yang dikenal dengan kemampuannya dalam menegakkan standart yang dibutuhkan oleh klien. Dalam menghadapi globalisasi, Nawakara *Security Solutions* tidak hanya menyusun strategi untuk mempertahankan keunggulan layanan, namun juga terus melakukan inovasi baik dalam pengembangan produk maupun peningkatan kapabilitas internal untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada kliennya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu *Regional Manager* pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru yang dilakukan pada hari Jum'at 8 Desember 2023 pukul 14.20 WIB, beliau mengatakan bahwa jumlah karyawan pada perusahaan ini berjumlah 2.716 orang yang ditempatkan diberbagai bidang.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Supervisor	96
2.	Staff	74
3.	Shiff Leader	136
4.	Security	2410
	Total	2716

Sumber : PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan pada masing-masing bidang di PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. Perusahaan ini memiliki 4 departemen yaitu Supervisor, Staff, *Shift Leader* dan *Security*.

Perusahaan juga harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak terhadap hasil kerjanya.

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Simamora (2015)** yaitu faktor individu yang meliputi kompetensi, kemampuan kerja dan latar belakang, faktor psikologi yang meliputi pelatihan, kepribadian dan motivasi, faktor organisasi yang meliputi bentuk pekerjaan dan kepemimpinan. Namun berdasarkan penelitian di PT Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru, menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompetensi, pelatihan dan kerjasama tim.

Kompetensi karyawan pada perusahaan ini sangat beragam. Keberagaman tingkat kompetensi tersebut juga dapat dilihat dari jenjang pendidikan karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT.Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	S2	5 orang	0,18%
2.	S1	206 orang	7,53%
3.	D3	32 orang	1,17%
4.	D1	5 orang	0,18%
5.	SMA	2451 orang	89,65%
6.	SMP	25 orang	0,91%
7.	SD	8 orang	0,29%

Sumber : PT. Nawakara Per kasa Nusantara Pekanbaru,2024

Pada tabel 1.2 dapat dilihat dari tingkat pendidikan PT. Nawakara perkasa nusantara sangat beragam. Setiap bidang pekerjaan yang ada di PT. Nawakara perkasa nusantara tersebut karyawan nya memiliki jenjang pendidikan sarjana. Namun beberapa karyawan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya dan sulit memecahkan masalah dikarenakan karyawan tersebut ditempatkan dengan dibidang yang tidak sesuai sehingga terjadinya hambatan yang terdapat dalam suatu perusahaan.

Selain kompetensi, pelatihan merupakan salah satu penentu dalam meningkat kinerja karyawan. Sebab, pelatihan seperti menurut **Mangkuprawira (2015)**, pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka panjang. Pelatihan ini dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 1.3 Program Pelatihan perusahaan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru

No	Jenis pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti
1.	Pendidikan satuan dasar pengaman	379
2.	Juru ukur teknisi	5
3.	Gada pratama	97
4.	Menibgkatkan efektivitas fungsi supevisosr	4
5.	Pph 21	1
6.	Standarisasi	1
7.	<i>HR for non HR</i>	1
8.	Pelatihan perpajakan	2
9.	<i>Brevet</i>	25
10.	Diksar	4
11.	<i>Refreshment training</i>	1
12.	<i>HSF</i>	1
13.	<i>Supervisor training</i>	2
14.	<i>First aid training level one</i>	1
15.	<i>First aid training level two</i>	1
16.	<i>Human right in business context</i>	1
17.	<i>Basic photograpy</i>	1
18.	<i>Job training</i>	1
19.	Pendidikan komputer	1

Sumber : PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru,2024

Pada tabel 1.3 dapat dilihat berbagai jenis pelatihan yang telah diikuti oleh para karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusntara Pekanbaru untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan diperusahaan tersebut.secara sekilas program pelatihan sudah terlaksana dengan baik. Namun hasil wawancara dari salah satu karyawan PT. Nawakara perkasa nusantara pekanbaru diketahui bahwa pelatihan belum proporsional karena personil yang mengikuti pelatihan terbatas secara kualitas dan kuantitas.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses

transformasi tersebut dapat dinyatakan langsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin terhadap sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan prestasi yang memuaskan suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

PT. Nawakara Perkasa Nusantara juga memiliki permasalahan tentang kinerja. Kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara menurun disebabkan karena kualitas karyawan yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang kurang tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya dan karyawan yang kurang cekatan dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang telah diberikan perusahaan. Seperti karyawan yang datang terlambat sehingga melalaikan pekerjaannya. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru tahun 2019-2023.

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-100)		(71-79)		(61-70)		(0-60)	
2019	2500	1500	60,0%	851	34,0%	100	4,0%	49	2,0%
2020	2560	1611	62,9%	901	35,2%	32	1,3%	16	0,6%
2021	2665	1712	64,2%	876	32,9%	56	2,1%	21	0,8%

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-100)		(71-79)		(61-70)		(0-60)	
2022	2665	1803	67,7%	811	30,4%	45	1,7%	6	0,2%
2023	2750	1921	69,9%	821	29,9%	6	0,2%	2	0,1%

Sumber : PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru,2024

Dari tabel 1.4 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Nawakara perkasa nusantara Pekanbaru hasil peresentase yang mengalami penurunan pada kriteria baik, dimana keadaan kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara kurang optimal. Kualitas dan kuantitas karyawan sebagai ukuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai hasil kerja, penilaian kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara diukur berdasarkan tercapai atau tidaknya target serta kemampuan ataupun keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan tersebut akan berdampak pada visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang terpercaya unggul dan tanggung jawab dalam jasa keamanan.

Dari setiap perusahaan juga pasti memiliki suatu tim yang bekerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Kerjasama tim merupakan sarana baik dalam menggabungkan berbagai telenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan.selain itu, keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai

tambah yang membuat kerjasama tim lebih menguntungkan jika dibandingkan seseorang individu yang brilian sekalipun.

Untuk mencapai kerjasama tim yang tinggi pada PT. Nawakara perkasa nusantara Pekanbaru maka dituntut agar menciptakan suasana manajemen yang baik untuk karyawan bekerja efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkompetensi dan kerjasama tim yang tinggi merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan oleh PT. Nawakara perkasa nusantara Pekanbaru.

Hal – hal yang berkaitan dengan rendahnya kerjasama tim karyawan yang terjadi pada perusahaan yang sedang berkembang, maka PT. Nawakara perkasa nusantara hingga saat ini masih berusaha memperbaiki diri agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dalam hal SDM nya. Karyawan sebagai fungsi pendukung dalam proses ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dari wawancara salah satu karyawan PT.Nawakara perkasa nusantara pekanbaru selaku RM diperusahaan tersebut. mengatakan bahwasanya kurangnya kekompakan antara leader dan personil sehingga layanan atau service yang diberikan tidak sesuai dengan eskpetasi klient. Atau misalnya para manajer/supervisor tidak melakukan fungsi monitoring sehingga ada tim yang tidak maksimal kerjasamanya,sehingga layanan yang berikan hanya seadanya. Berdasarkan dari fenomena tersebut terlihat kurangnya kerjasama tim terhadap organisasi diperusahaan tersebut.jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang

kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu).

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.NAWAKARA PERKASA NUSANTARA PEKANBARU “**

1.2 Rumusan Masalah

latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru ?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru ?
4. Apakah kompetensi, pelatihan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah kompetensi, pelatihan, kerjasama tim dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk

mengetahui arti pentingnya kompetensi, pelatihan, kerjasama tim dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. **Sinambela (2017)**

Sutrisno (2017), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengembangan, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) **Afandi (2018)**.

Mangkunegara (2017) Istilah Kinerja berasal dari kata (*Job Performance*) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika
Sedarmayanti (2017).

Kasmir (2016) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hasibuan,(2014) Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai seperti:

1. Kemampuan intelektualitas
2. Disiplin kerja
3. Pengalamam kerja
4. Kepuasan kerja
5. Latar belakang pendidikan
6. Motivasi pegawai

Faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan seperti:

1. Gaya kepemimpinan
2. Pengembangan karir

3. Lingkungan kerja
4. Pelatihan
5. Kompensasi
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Widodo (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh karyawan tentunya perusahaan ini perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur **Kasmir (2016)**.

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui **Umam (2018)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi menurut **Umam (2018)** adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.2.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut **Mangkunegara (2014)**, ada beberapa indikator yaitu:

- a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai atau karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai ataupun karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi maupun perusahaan.

2.3 Pengertian Kompetensi

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Moehariono (2014) Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik **Sutrisno (2017)**.

Rivai (2014) Defenisi Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten tentu saja berarti cakap, mampu atau terampil.

Dapat disimpulkan kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lainnya.

2.3.1 Jenis-Jenis Kompetensi

Palan dalam **Kaswan (2017)** mengatakan ada 4 jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Inti

Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kompetensi Fungsional

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

3. Kompetensi Perilaku

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.

4. Kompetensi Peran

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim.

2.3.2 Tujuan Kompetensi

Adanya kompetensi tentunya sangat berpengaruh pada perusahaan.

Ada beberapa tujuan kompetensi menurut **Sutrisno (2017)** yaitu:

1. Pembentukan pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa
3. Rekrutmen dan seleksi

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi
5. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael (dalam Wibowo, 2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan

organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

Menurut **Stephen Robbin (2007)** kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks).

2.3.4 Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi menurut **Sutrisno (2017)** sebagai berikut:

1. Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

3. Pemahaman (*understanding*)

Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Pengertian Pelatihan

Widodo (2018) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kinerja Karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Pelatihan juga diberikan kepada karyawan baru atau karyawan lama yang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan.

Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan sebelumnya **Kasmir (2016)**.

Mangkunegara (2014) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2.4.1 Tujuan Pelatihan

Yuniarsih dan Suwatno (2016), tujuan dari pelatihan antara lain:

1. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik
2. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
3. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Harsono (2015), penyelenggaraan pelatihan bertujuan untuk:

1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan
2. Menciptakan adanya pola berpikir sama
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang baik
4. Membina karier karyawan

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

antara lain:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran.
6. Metode pelatihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut **Mangkunegara (2017)**, diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain

peran(demonstrasi) dan pertandingan, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.5 Pengertian Kerjasama Tim

Kerja tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain kerja sama tim merupakan kemampuan yang kuat untuk memimpin dan mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Dengan kerjasama tim yang kuat, kita dapat mencapai hal-hal besar yang mungkin tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Oleh karena itu, menurut pakar kerjasama tim, merupakan hal yang harus dibangun dan dipelihara dengan baik. Berikut penjelasan beberapa ahli tentang pengertian kerja sama tim.

Seppala (2015), “Kerja tim adalah kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dengan melibatkan anggota organisasi dalam kelompok tertentu untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan.”

Kerjasama tim adalah suatu kegiatan yang dipimpin dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam dan antar perusahaan. Kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka. Kerja sama tim biasanya terdiri dari orang-orang yang mempunyai keahlian berbeda-beda, sehingga menjadi suatu kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan **Sriyono (2013)**.

Amirullah (2015), kerja tim adalah cara terbaik untuk menggabungkan bakat yang berbeda dan dapat memberikan solusi *inovatif* yang membuat kerja tim lebih menguntungkan dibandingkan kerja individu. Kerja sama dalam kelompok kerja diperlukan untuk keberhasilan kinerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, kerjasama tim adalah suatu kegiatan yang dipimpin dan dilakukan oleh sekelompok orang yang berjumlah orang yang bersatu dalam satu organisasi, yang dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan antar bagian organisasi. perusahaan Secara umum kerja tim terdiri dari orang-orang dengan keistimewaan yang menggabungkan bakat-bakat berbeda dan memberikan ide atau solusi *inovatif* sedemikian rupa sehingga menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1 Bentuk-bentuk Kerjasama Tim

Kaswan (2017), pengelompokan bentuk kerjasama tim menjadi empat yaitu. sebagai berikut:

a. *Networking/Jejaring*

didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau layanan antar individu, kelompok atau lembaga, terutama untuk tujuan mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Secara sederhana, jaringan hanyalah berbagi informasi untuk saling menguntungkan.

b. *Cordination/Koordinasi*

Koordinasi untuk menjamin sinkronisasi dan integrasi kegiatan, tanggung jawab, pengarahan, pengawasan atau pengendalian sumber daya untuk menjamin efektivitas penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. *Coperation/Kerjasama*

Coperation atau kerjasama berarti rencana sukarela di mana dua atau tiga orang berpartisipasi dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti kompetisi. Sederhananya, kolaborasi menggabungkan fungsi koordinasi dengan sumber daya yang berbeda.

d. *Collaboration/Kerja Tim*

Kolaborasi adalah kerja sama tim, pengembangan kolaboratif, pengusulan dan evaluasi ide-ide kreatif baru, dan interaksi satu sama lain dalam

lingkungan yang terbuka dan saling menghormati. Kolaborasi adalah tentang tujuan bersama dalam tim, bukan tujuan individu para anggotanya.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk dari kerjasama tim terdiri jaringan yang terkait daripada adanya pertukaran informasi tiap kelompok, koordinasi merupakan bentuk control hingga pengorganisasian sumber daya manusia, kerjasama merupakan aktualisasi keterlibatan kelompok yang ada didalamnya dan kolaborasi yang berupa kombinasi terkait ide-ide hingga sinergitas yang dimunculkan oleh antar kelompok yang ada.

2.5.2 Fungsi dan Manfaat Kerjasama Tim

Bekerja dalam tim memiliki banyak fungsi dan manfaat. Fungsi bekerja dalam tim antara lain dapat mengubah sikap, perilaku, dan nilai-nilai pribadi, serta dapat turut serta mendisiplinkan anggota lainnya. Selain itu tim dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi (bargaining). Anggota tim dengan latar yang berbeda mungkin saja membawa perspektif atau pengaruh positif terhadap proses pengambilan keputusan.

Amirullah (2015), secara lebih rinci manfaat kerjasama tim (teamwork) adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi organisasi
 - a. Meningkatkan produktivitas kerja
 - b. Meningkatkan kualitas kerja

- c. Meningkatkan mentalitas kerja
 - d. Meningkatkan kemajuan organisasi
2. Manfaat bagi anggota
 - a. Stress atau beban akibat pekerjaan akan berkurang
 - b. Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama
 - c. Memperoleh balas jasa dan penghargaan
 - d. Sebagai media aktualisasi diri
 - e. Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya.

Berdasarkan pengertian dari ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki fungsi antara lain dapat mengubah sikap, perlakuan seseorang dengan anggota lainnya. Selain itu dapat berfungsi juga untuk pengambilan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi. Dan kerjasama tim memiliki manfaat untuk anggota yaitu berkurangnya beban pekerjaan, dan sebagai media untuk bersosialisasi dan menyalurkan ide-ide. Sedangkan manfaat untuk organisasi yaitu untuk meningkatkan kualitas kerja, serta yang utama adalah untuk meningkatkan kemajuan organisasi.

2.5.3 Indikator Kerjasama Tim

Adapun Indikator kerjasama tim yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator-indikator kerjasama tim **Ilyas (2012)** yang menjelaskan bahwa indikator kerjasama tim adalah :

1. Kepemimpinan partisipatif Yaitu menciptakan kebebasan melalui dorongan, memberikan kebebasan untuk memimpin dan melayani orang lain.
2. Tanggung jawab bersama Yaitu menciptakan lingkungan yang membuat anggota tim merasa bertanggung jawab, seperti tanggung jawab supervisor terhadap pelaksanaan suatu unit kerja.
3. Target Yaitu memiliki tujuan yang sama dengan target awal dan fungsi team building .
4. Komunikasi yang intensif Yaitu menciptakan suasana saling percaya dan komunikasi yang terbuka dan jujur.
5. Berfokus pada Masa Depan Yaitu perubahan sebagai peluang untuk berkembang (tumbuh).
6. Fokus Pada Tugas (*Focused On Task*) Yaitu memusatkan perhatian anggota tim pada tugas yang akan dilaksanakan.
7. Pengembangan Karunia Yaitu transformasi hambatan kreatif menjadi daya kreatif dan penerapan bakat dan kemampuan individu.

Sriyono dan Farida (2013), indikator untuk mengukur variabel kerjasama tim adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kerjasama Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, kerjasama tim pekerja ditandai dengan sikap yang ingin bekerja sama dengan pekerja lainnya.
2. Mengungkapkan harapan positif Karyawan bersikap optimis dan selalu mendoakan yang terbaik bagi timnya mewujudkan visi dan misi perusahaan.
3. Menghargai kontribusinya Merasa menjadi bagian dari karyawan lain berarti kontribusi karyawan lain dihargai.
4. Dorongan Tidak hanya egois, pekerja juga memperhatikan pekerja lain. Sebagai penyemangat ketika merasa pekerja lain kurang motivasi.
5. Menumbuhkan semangat tim Membangun semangat tim dilakukan dengan tujuan agar seluruh anggota tim mempunyai semangat yang sama.

Davis (2014), dimensi kerjasama tim adalah:

1. Tujuan bersama
2. Antusiasme
3. Peran dan tanggung jawab
4. Komunikasi efektif
5. Penyelesaian konflik
6. Pembagian kekuasaan
7. Keterampilan anggota tim

Berdasarkan pandangan para ahli mengenai indikator kerjasama tim diatas, maka indikator merupakan hal yang sangat mempengaruhi kerjasama tim, dimana merupakan kerjasama tim yaitu indikator kesiapan. bekerja sama sebagai tim antar

anggota, mempunyai tujuan yang sama, berkomunikasi dengan baik dan fokus ke masa depan, saling menyemangati dan menawarkan ide untuk masa depan yang baik untuk mencapai tujuan bersama.

2.5.4 Aspek kerjasama tim

Sharma (2019) menguraikan beberapa aspek kerjasama tim sebagai berikut:

a. Tujuan yang jelas

Tujuan merupakan pernyataan visi dan misi serta merupakan hal-hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh suatu organisasi atau perusahaan .

b. Terbuka dan jujur dalam berkomunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam bekerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga, karena dengan cara itulah organisasi maju dan berkembang.

c. Pengambilan Keputusan Kooperatif

Pengambilan keputusan koperatif menciptakan situasi dimana keberhasilan seorang individu menentukan atau mempengaruhi keberhasilan kelompok. hal.

d. Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim sangatlah penting, karena keberhasilan sebuah tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan para anggotanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Rasa memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

f. Keterampilan mendengarkan yang baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang.

g. Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota didalam sebuah kerjasama tim.

Berdasarkan aspek dari pendapat ahli, disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek dari kerjasama tim antara lain tujuan yang jelas atas keinginan yang dicapai, terbuka dan jujur dalam komunikasi agar kerjasama dalam tim berjalan lancar, pengambilan keputusan kooperatif, suasana kepercayaan yg diperlukan dalam sebuah tim, rasa memiliki atas sebuah tanggung jawab, keterampilan mendengarkan yang baik yang dapat membantu sebuah perusahaan berkembang, dan yang terakhir yaitu partisipasi semua anggota dalam tim dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.5.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim

Daft (dalam Wibowo 2018), mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kerjasama tim dimulai dengan *organizational context*. Dalam *organizational context* termasuk masalah seperti *structure strategy, environment,*

culture dan reward system. Dalam konteks ini manajer mendefinisikan tim, manajer harus menentukan kapan menciptakan tim permanen dengan struktur formal dan kapan menggunakan tim tugas temporer, keberagaman tim dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan berkaitan dengan tugas dapat mempunyai dampak luar biasa pada proses tim dan efektivitas, keberagaman dalam bentuk gender dan ras memengaruhi kinerja tim, ukuran tim dan peran.

Sedangkan **Robbins dan Judge (dalam Wibowo 2018)**, dipengaruhi oleh

3 faktor yaitu:

1. Konteks (Context)

Konteks meliputi unsur-unsur:

- a. Kecukupan sumber daya
- b. Kepemimpinan dan struktur
- c. Mengalokasikan peran
- d. Keberagaman
- e. Besaran tim
- f. Fleksibilitas anggota
- g. Preferensi anggota

2. Komposisi (Composition)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Proses (Process), meliputi unsur :

- a. Tujuan Bersama
- b. Tujuan Khusus
- c. Efektivitas kelompok (kerja sama tim menurun)
- d. Tingkat konflik
- e. Kegagalan sosial (motivasi menurun)

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim secara individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya pembagian peran, fleksibilitas anggota dalam cara tertentu, tujuan dan dalam kelompok seperti lingkungan, budaya struktural, kepemimpinan bahkan tingkat konflik yang dimiliki tim.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja **Wibowo (2014)**.

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat

pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Sutrisno (2017) mengemukakan Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai atau karyawan. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang didapat dari hasil pelatihan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Rivai dan Sagala (2014)** yang mengatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Roucek dan Warren (dalam Busro, 2018) Kerjasama berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan bukan berarti bersama-sama bekerja. Kerjasama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing.

Soekamto (dalam Busro 2018) menyatakan bahwa kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang yang bentuknya bermacam-macam, namun semua kegiatan yang dilakukan diarahkan guna mewujudkan tujuan bersama.

Kerjasama tim sangat dominan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan lebih memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tanggung jawab dari perusahaan. Sesuai dengan bidang masing-masing yang dipercayakan perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah diterapkan perusahaan. Kerjasama tim yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya: dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan. (Q.S Al-Ahqaf : 19).

Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Bersyukur adalah salah satu cara yang dilakukan oleh manusia atas apa yang Allah SWT berikan. Syukur yang dimaksud bisa dari berbagai hal, misalnya syukur terhadap kenikmatan Allah yang berupa kompetensi (akal). Hal itu dijelaskan pada firman Allah dalam QS. Yunus ayat 100.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ١٠٠

Artinya: “Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang yang tidak mengerti”. (Q.S. Yunus : 100).

Ayat diatas dapat dihubungkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensinya dengan baik, seperti dalam suatu instansi atau perusahaan. Karyawan harus memanfaatkan kompetensi untuk pencapaian tujuan instansi atau perusahaan. Karena dengan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, maka karyawan bisa menyelesaikan tugas dari perusahaan.

2.7.3 Pandangan islam tentang Pelatihan

Pelatihan pada hakikatnya adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut pandangan islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya pendidikan dan pelatihan didalam islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Didalam menuntut dan memperdalam pendidikan tidak harus berfokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja, tetapi semuanya wajib kita perdalam.

Pelatihan dalam Perspektif Islam untuk mengembangkan sumber daya manusia merupakan keharusan. Artinya, Islam sangat peduli dengan peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Isra': 70.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَى بِعَبْدِهِ لَيْلًا مِّنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ إِلَى الْمَسْجِدِ الْأَقْصَا الَّذِي بَرَكْنَا حَوْلَهُ لِنُرِيَهُ مِنَ الْإِنبَاءِ إِنَّهُ هُوَ السَّمِيعُ الْبَصِيرُ ١

Artinya: “Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak Adam), kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.” (Q.S Al-Isra’: 70)

Pelatihan (Training) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguhsungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan bagi setiap karyawan atau pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

2.7.4 Pandangan Islam Tentang Kerjasama Tim

Dalam bekerja sama, Islam sendiri memerintahkan umatnya untuk saling bekerja sama dan tolong menolong dalam kebaikan. Firman Allah SWT. dalam QS. Al- Maidah ayat 2.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَجَلَوْا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهُدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أُمِّيْنَ النَّبِيِّتِ الْحَرَامِ بَيْنَهُنَّ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islam lebih mengedepankan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama dari pada yang dilakukan secara individu karena pekerjaan yang dilakukan bersama-sama memiliki kepastian dan kekuatan lebih maka akal tercipta kekuatan besar sehingga pekerjaan-pekerjaan yang susah akan menjadi mudah.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Refrensi Penelitian Terdahulu

No	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERBEDAAN DAN PERSAMAAN
1.	Yulia Herwina (<i>international journal of management and business applied 1 vol 1 (2022)</i>)	<i>The influence of competence on employee performance : investgtion pf automotive companie</i>	<i>Competence has a significant influence on performance</i>	<i>Differences in variables X2 n x3 teamwork and research locatin. While the equation for variable y is performance</i>
2.	Hikmah Hanum, Jono Mintarto Munandar, Joko Purwono (jurnl aplikasi manajemen 18 vol 2 (2020))	<i>The influence of competence and knowledge management on performance</i>	<i>Competence and knowledge anagement affect positvely and significantly on performance</i>	<i>Differences in variables X2 n x3 teamwork and research locatin. While the equation for variable y is performance</i>
3.	Amir Elnaga, Amen Imran (<i>European Journal of business and management vol 5 no 4 (2013)</i>)	<i>The effect of training on employee performce</i>	<i>Training has a significant effect on performance</i>	<i>Differences in variables X1 copetence and X3 teamwork and research location. While the equation for variable y is performance</i>
1.	Delitha Inkia Fristhky (jurnal	Pengaruh kerja sama	Kerjasama tim dan komunikasi	Perbedaan divariabel X1 yaitu

No	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERBEDAAN DAN PERSAMAAN
	ilmiah manajemen dan akuntansi vol 7 no 23 (2023).	tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Kereta api Indonesia (persero).	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	kerja sama tim ,X2 yaitu komunikasi dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan variabel Y yaitu kinerja.
2.	Ramadhan Abdillah, Eka Purnama Sari (jurnal publikasi ilmu manajemen vol 2 no 1 (2023))	Pengaruh kerja sama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indolakto Cabang Medang	Kerja sama tim dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT.Indolakto Cabang Medan.	Perbedaan variabel X1 dan lokasi penelitian. Sedangkan Persamaan Variabel Y yaitu kinerja.
3.	Sekarayu Novini Putri,Wahyu Hidayat,Robetm i Jumpkit Pinem (jurnal ilmu administrasi bisnis vol 11 no 3 (2022)	Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pabrik PT.Indonesia steel tube works Semarang	Pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Perbedaan di variabel X3 yaitu kerja sama tim dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan di variabel X1 yaitu kompetensi,X2 yaitu pelatihan dan variabel Y yaitu kinerja.
4.	Faras Sintia Fauzia (jurnal manajemen, ekonomi keuangan dan akuntansi vol 2 no 2 2021) no 2 (2021)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Dipo Padang.	Secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir.	Perbedaan variabel X1 yaitu kompetensi, X3 yaitu kerja sama tim dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan variabel X2 yaitu pelatihan dan variabel Y yaitu kinerja.
5.	Farhan Elang Ibrhim, Tjipto	Pengaruh kerja sama	Terdapat pengaruh positif	Perbedaan variabel X1 yaitu kompetensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERBEDAAN DAN PERSAMAAN
	Djuhartono, Nur Shodik (jurnal arastirma vol 1 no 2 agustus (2021))	tim terhadap kinerja karyawan PT.Lion superindo.	terhdap kerjasama tim terhadap kinerja	,X2 yaitu pelatihan dan lokasi peneltian. Sedangkan persamaan variabel X3 yaitu kerja sama tim dan variabel Y yaitu kinerja.
6.	Deby Endayani Safitri (jurnal dimensi vol 8 no 2 (2019))	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Batam	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Batam	Perbedaan variabel X1 yaitu kompetensi ,X3 yaitu kerja sama tim dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan variabel X2 yaitu pelatihan dan variabel Y yaitu kinerja.
7.	Setiawan Wawan (universitas sangga buana (2018))	Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Nawakara perkasa Bandung.	Secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja signifikan terhadaap kinerja karyawan.	Perbedaan Variabel X dan lokasi penelitian. Sedangkan Persamaan variabel Y yaitu kinerja.
8.	Eigis yani Pramularso (jurnal sekretari dan manajemen vol 2 no 1 (2018)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.CV inaura anugrah Jakarta	Komptensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan variabel X2 yaitu pelatihan ,X3 yaitu kerja sama tim dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan variabel X1 yaitu kompetensi dan variabel Y yaitu kinerja.
9.	Ilman Atanur, Eny Ariantp (jurnal.stimykn .ac.id vol 16 no 2 (2015)	Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja	Komptensi memberikan pengaruh positif yang kuat dan signifikan	Perbedaan variabel X3 yaitu kerja sama tim dan loakasi penelitian. Sedangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERBEDAAN DAN PERSAMAAN
		karyawan PT.Adaro energy tbk	terhadap kinerja. Namun, pelatihan berpengaruh negatif.	persamaan variabel X1 yaitu kompetensi ,X2 yaitu pelatihan dan variabel Y yaitu kinerja.
10.	Marliana Budhingtias Winanti (majalah ilmiah UNIKOM (2011)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Frisian flag Indonesia wilayah Jawa Barat.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan variabel X2 yaitu pelatihan ,X3 yaitu kerja sama tim dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan variabel X1 yaitu kompetensi dan variabel Y yaitu kinerja.

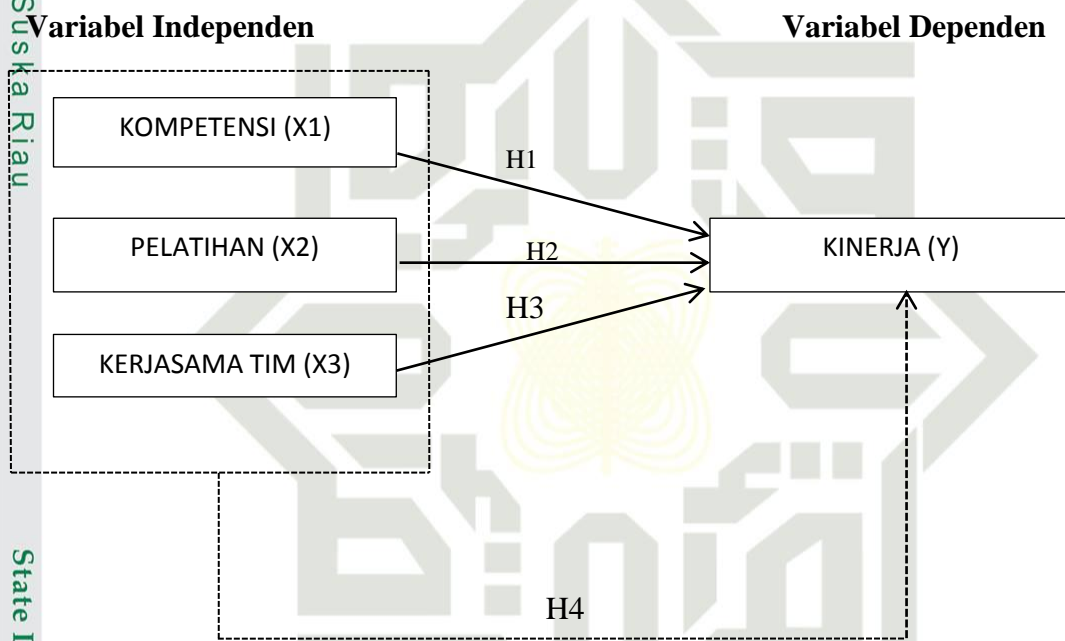
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya perbedaannya terletak pada variabel penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian serta indikator dari variabel penelitian. Dimana penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Kerjasama Tim (X3) dan kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara yang beralamat Jl. Pahlawan kerja, Marpoyan Damai Pekanbaru.

2.9 Kerangka Penelitian

Penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut.



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) Kerjasama Tim (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber : Wibowo (2014) Rivai (2014) Gultom (2019)

Keterangan:

→ : Pengaruh secara parsial

- - - -> : Pengaruh secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Konsep Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Kerjasama Tim (X3).

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2014) Mangkunegara (2012)	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan tugas 4.Tanggung jawab Mangkunegara (2014)	Likert
2.	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah sesuatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Sutrisno (2019)	1.Keterampilan/skill 2.Pemahaman 3.Pengetahuan 4.Nilai 5.Sikap 6.Minat Sutrisno (2017)	Likert
3.	Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, sehingga tenaga kerja non	1.Jenis pelatihan 2.Tujuan pelatihan 3.Materi 4.Metode yang	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu. Mangkunegara (2017)	digunakan 5.Kualifikasi peserta 6.Kualifikasi pelatih (Instruktur) Mangkunegara (2017)	
4.	Kerjasama tim (X3)	Kerja sama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi, dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Ilyas (2015)	1.kepemimpinan partisipasif 2.tanggung jawab 3.target 4.komunikasi 5.Fokus pada masa depan 6.fokus pada tugas Ilyas (2012)	Likert

2.11 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta

berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru

Untuk menumbuhkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, maka faktor kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat, mempunyai inovasi dan kreatifitas dalam mengembangkan skill yang dimilikinya selain itu juga memiliki inisiatif yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Nia Kusuma Wardhani (*International Journal of Human Capital Management E-ISSN 2580-9164 Vol. 1, No.2, December 2017*) tentang pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasi, modal sosial, dan kinerja terhadap karir karyawan pada Universitas Mercu Buana. Penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Jika karyawan ingin memiliki kinerja yang tinggi maka perlu dilakukan peningkatan Kompetensi baik hardskill maupun softskill.

H2: Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Adanya pelaksanaan

program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan yang karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya, karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus.

Penelitian yang dilakukan Subari dan Hanes Riady (*American Journal of Business and Management Vol. 4, No. 3, tahun 2015*) tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Jawa Timur.

Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Dengan program pelatihan yang cukup, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya.

H3: Diduga kerjasama tim berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara perkasa nusantara Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan feredy siagian (*Journal of Administration and Educational Management Vol 3, No 1, tahun 2020*) tentang pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan diakademi maritim cirebon. Penelitian ini menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam mencapai tujuan diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan guna tercapainya tujuan organisasi.

H4: Diduga kompetensi dan pelatihan dan kerja sama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan Ranasari dan Savhira (*Journal of Research in Business, Economics, and Education Volume 1 Issue 2 25 December 2019 E-ISSN 2686-6056*) tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Perkasa. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan berfungsi untuk membina dan mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Satu diantara sekian banyak tujuan program pelatihan yang dilakukan manajemen ialah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara yang beralamat Jl. Pahlawan Kerja, Marpoyan Damai Pekanbaru. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2023 sampai bulan Februari 2024.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017)** data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

3.2.2 Data primer

Menurut **Sugiyono (2019)**, data primer adalah data yang memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini informasi terkait variabel kompetensi, pengembangan karir dan kepegawaian yang diperoleh langsung dari responden dijadikan sebagai data primer.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2017)**, data sekunder merupakan sumber yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Informasi ini biasanya diperoleh secara tidak langsung dari sumber lain yang berkaitan dengan masalah yang belum terselesaikan. Informasi ini diperoleh melalui departemen administrasi perusahaan. Informasi tersebut berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan keadaan yang berkaitan dengan variabel-variabel peneliti di perusahaan tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2017)**, populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek/subyek dengan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan ciri-ciri yang harus ditetapkan oleh peneliti untuk penelitian. dan kemudian menarik kesimpulan. Pada saat pengumpulan data, populasi utama penelitian ini adalah karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru yaitu sebanyak 2.716 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2017)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Sampel yang diambil dihitung dengan menggunakan rumus slovin dalam

Umar (2013), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

E = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau diinginkan dengan 10%

Apabila dekietahui populasinya 2.716 dan kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10%.

$$= \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{2716}{1 + 2716(0,1\%)^2}$$

$$= \frac{2716}{28,16} = 96 \text{ karyawan yang digenapkan menjadi 100 sampel.}$$

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, **Sugiyono (2017)**, dalam penelitian ini metode yang dipakai untuk pengambilan sampel adalah *probality sampling* dengan menggunakan *stratified random sampling*. Sebagimana yang menurut **Sugiyono (2010)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proportionate stratified random sampling adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan bersastra secara proposional. Pada teknik yang digunakan peneliti disini untuk memudahkan dalam menentukan berapa jumlah sampling yang akan diteliti, dibawah ini jumlah komposisi sampel diambil dari 4 bidang perusahaan.

$$\text{Rumus : } \frac{\text{jumlah populasi individu/bidang}}{\text{jumlah populasi seluruh}} \times \text{sampel}$$

$$1. \frac{96}{2.716} \times 100 = 4$$

$$2. \frac{74}{2.716} \times 100 = 3$$

$$3. \frac{136}{2.716} \times 100 = 5$$

$$4. \frac{2.410}{2.716} \times 100 = 88$$

Jadi, hasil maksimal yang didapat adalah 100

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner (Survei)

Menurut **Noore (2012)**, kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dimana responden ditawarkan atau diberikan daftar pertanyaan dengan harapan daftar pertanyaan tersebut terjawab dan diperoleh. Skala yang digunakan dalam angket adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

SS : sangat setuju, maka diberi nilai 5

S : Setuju, maka diberi nilai 4

CS : sangat setuju, maka diberi nilai nilai 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TS: tidak setuju, beri nilai 2

STS: Sangat tidak setuju, nilai yang diberikan 1

3.4.2 Wawancara

Menurut **Wirawani (2015)**, wawancara adalah percakapan langsung antara pewawancara (*interviewee*) dan orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui alat komunikasi. Media dapat berupa: tatap muka, telepon, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai karyawan dari PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

3.5 Analisis data

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2014)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan informasi yang dikumpulkan apa adanya, tanpa ingin menarik kesimpulan atau generalisasi yang berlaku umum.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, penghitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan secara signifikan dan tidak terdapat kesalahan karena tidak dimaksudkan untuk melakukan generalisasi.

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011)** Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Persamaan Regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suliyanto (2011) menyatakan Analisis yang digunakan adalah metode

Regresi Linear Berganda dengan rumus berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Pelatihan

X3 = Kerjasama Tim

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi X1

b2 = Koefisien Regresi X2

b3 = Koefisien Regresi X3

e = Variabel Pengganggu

3.6 Uji kualitas data

Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dinilai dengan cara sebagai berikut:

3.6.1 Uji validitas data

Menurut **Juliansyah Noor (2012)**, uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan bahwa meteran benar-benar mengukur apa yang diukurnya.

Validitas ini menyangkut keakuratan tes. Uji validitas digunakan untuk menguji

apakah jawaban survei responden benar-benar layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan validasi adalah untuk melihat keterkaitan objek (variabel) yang diukur satu sama lain. Suatu alat dikatakan valid apabila nilai r hitung (korelasi/indikator umum) sebesar $>r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung (indikator korelasi/total) bernilai $<r$ pada tabel, berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut salah.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Juliansyah Noor (2012)**, reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dipercaya. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Kriteria uji reliabilitas adalah dengan menguji nilai Cronbach's alpha (α) pada masing-masing variabel. dimana suatu variabel dianggap reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha; 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas (sig) $> 0,05$.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2018)**, tujuan Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel

independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan nilai toleransi dan VIF (variance inflasi faktor). Jika nilai toleransi > 0,1 dan $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)**, tujuan uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Jika nilai signifikansinya adalah > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)**, autokorelasi adalah korelasi atau hubungan yang terjadi antar anggota suatu deret waktu pengamatan pada waktu yang berbeda. Tujuan dari autokorelasi adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antara $\text{confounding error periode } t$ pada suatu regresi linier, jika ada berarti autokorelasi. Penelitian ini menguji adanya autokorelasi menggunakan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W kurang dari -2 berarti autokorelasinya positif.
- b. Angka D-W antara -2 dan 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
- c. Jika angka D-W lebih besar dari 2 berarti autokorelasinya negatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Pengujian hipotesis

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran klaim awal. Hipotesis pada hakikatnya diartikan sebagai tanggapan awal terhadap rumusan masalah penelitian.

3.8.1 Uji parsial (T-test)

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa uji-t (t-test) menguji koefisien regresi secara parsial, Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Diformat sebagai berikut :

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Sugiyono (2017) menyatakan uji f menguji pengaruh gabungan tiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik yang digunakan dalam pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan analysis of variance (ANOVA).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut dapat dirumuskan dengan rumus sebagai berikut:

- a. H_a diterima jika F (perhitungan) dan gt ; F (tabel), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan nilai variabel Y dan P ; 0,05.
- b. H_o diterima jika F (perhitungan) dan lt ; F (tabel), artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan nilai P ; 0,05.

3.8.3 Uji koefisien determinasi R^2

Menurut **Gujarati (2012)**, analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Fungsi ini menentukan persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y .

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat berdirinya perusahaan

PT Nawakara Perkasa Nusantara didirikan pada tanggal 9 November 1996 oleh sekelompok lulusan angkatan ke-9 Akademi Kepolisian Indonesia. Nawakara adalah perusahaan swasta yang menawarkan berbagai layanan keamanan. Nama Nawakara adalah bentuk penghormatan kami kepada para pendiri perusahaan. Berasal dari bahasa Sansekerta, 'Nawa' berarti 'angka 9 (sembilan)' dan 'Kara' berarti 'pasukan kepolisian'.

Pada tahun 2012, kami mengukuhkan Nawakara Security Solutions sebagai identitas brand kami yang mewakili komitmen kami untuk menyediakan layanan komprehensif kepada klien kami dan pendekatan terpadu untuk solusi keamanan yang kami rekomendasikan.

Nawakara Security Solutions telah membangun reputasi internasional sebagai perusahaan keamanan di Indonesia yang dikenal dengan kemampuannya dalam menegakkan standar yang dibutuhkan oleh klien.

Dalam menghadapi globalisasi, Nawakara Security Solutions tidak hanya menetapkan strategi untuk mempertahankan keunggulan layanan kami tetapi juga terus berinovasi baik dalam pengembangan produk maupun peningkatan kemampuan internal untuk memberikan layanan yang lebih baik bagi klien kami.

Saat ini, *Nawakara Security* sedang dalam proses menjalin kerja sama strategis dengan mitra internasional di industri keamanan global untuk

memperluas jangkauan layanan kami. Penerapan sistem teknologi informasi juga terus dikembangkan untuk menciptakan operasional yang efisien dan efektif.

Dengan kantor pusat kami di Jakarta, Nawakara beroperasi 24/7 dengan 10.000 staf untuk mendukung operasi. Sementara itu, kantor regional kami di seluruh Indonesia memungkinkan Nawakara untuk memberikan layanan yang lebih efisien dan efektif untuk klien kami di berbagai wilayah.

4.2 Visi dan Misi perusahaan

4.2.1 Visi

Kami memiliki visi untuk menjadikan perusahaan kami sebagai mitra terpercaya dalam solusi keamanan terintegrasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan untuk mengoptimalkan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

4.2.2 Misi

Di perusahaan kami, kami percaya bahwa Pengembangan Kompetensi Manusia adalah landasan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan mengidentifikasi bakat individu dan mendukung mereka untuk bekerja lebih efektif sehingga mereka dapat merealisasikan potensi mereka yang sepenuhnya.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru sebagai berikut :

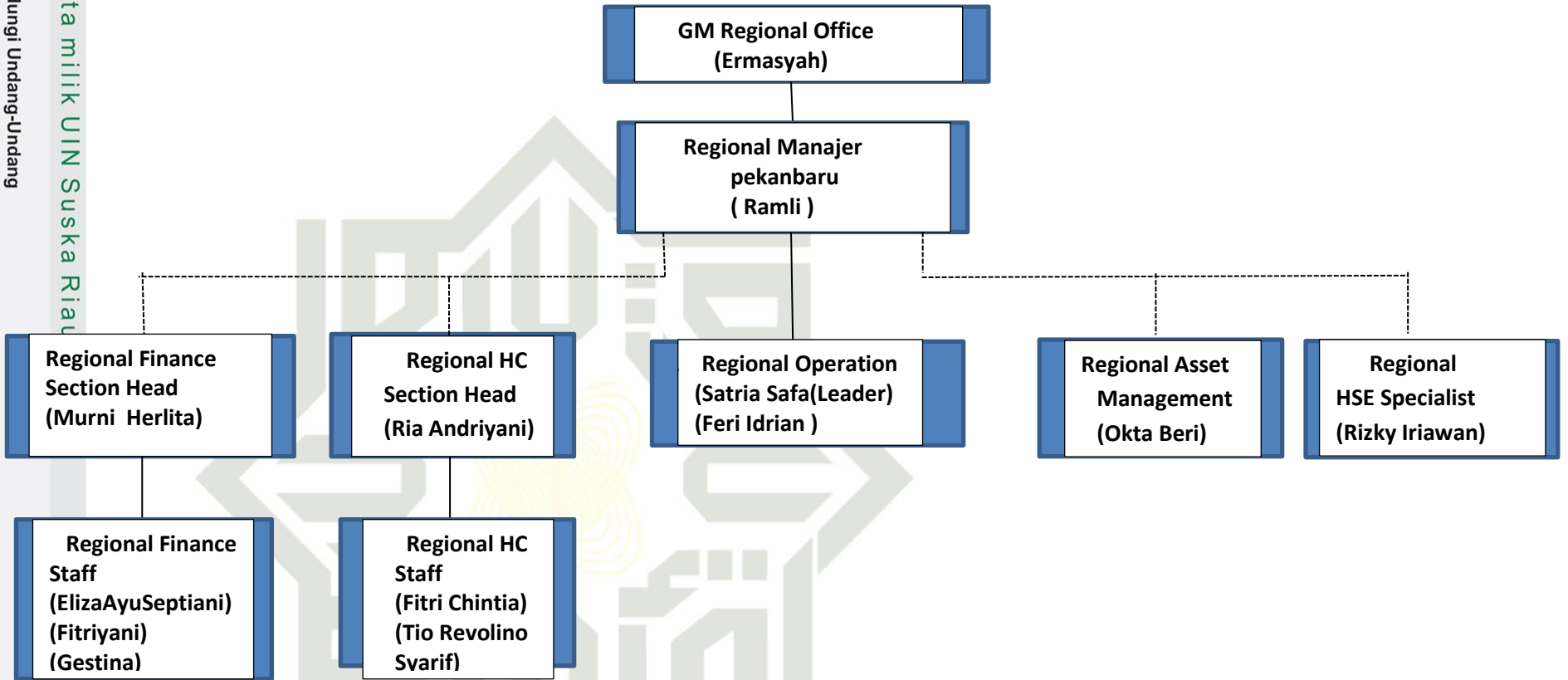


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Nawakara Perkasa Nusantara



Sumber : PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru, 2024

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. *GM Regional*

Sebagai *General Manager* memantau operasi sehari-hari bisnis mereka. Mereka memenuhi tujuan strategis untuk divisi dan tim mereka dengan menetapkan kebijakan operasional dan anggaran. Mereka juga mengawasi karyawan untuk melakukan tugas mereka secara efektif sepanjang hari.

2. *Regional Manager*

1. Mengoptimalkan performa kantor area
2. Meningkatkan kinerja dan kualitas SDM di kantor area
3. Memantau operasional perusahaan di area
4. Berdiskusi dan melaporkan progres kepada manajemen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Regional Operation*

Sebagai *Regional Operation*, Meliputi mengawasi operasi harian, mengelola tim di wilayah tertentu, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja di wilayah tersebut.

4. *Regional Finance*

Sebagai *Regional Finance*, bertanggung jawab atas mengelola aspek keuangan di wilayah tersebut, termasuk pemantauan anggaran, pelaporan keuangan, analisis biaya, pengelolaan risiko keuangan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan keuangan yang berlaku. Terlibat dalam perencanaan keuangan jangka panjang dan memberikan saran strategis kepada manajemen regional.

5. *Regional HC (Human Capital)*

Sebagai *Regional HC (Human Capital)*, Bertanggung jawab atas strategi dan implementasi kebijakan SDM di wilayah. Ini meliputi pengelolaan rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, kompensasi dan manfaat, serta pematuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Juga untuk memastikan keberlanjutan budaya perusahaan dan meningkatkan keterlibatan karyawan di wilayah tersebut.

6. *Regional Asset Management*

Sebagai *Regional Asset Management*, Memimpin pengelolaan aset di wilayah tersebut, termasuk pemantauan dan pemeliharaan properti,

pengelolaan risiko, perencanaan pemeliharaan, dan pengoptimalan nilai aset. Dan untuk meningkatkan efisiensi penggunaan aset, mengurangi biaya pemeliharaan, dan memaksimalkan nilai investasi perusahaan di sebuah wilayah.

7. *Regional HSE Specialist*

Sebagai *Regional HSE (Health, Safety, and Environment) Specialist*, tugas akan fokus pada menjaga standar keselamatan, kesehatan, dan lingkungan di wilayah tersebut. juga akan mengembangkan dan menerapkan kebijakan HSE, memberikan pelatihan kepada karyawan, melakukan audit keselamatan, menginvestigasi insiden, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan HSE yang berlaku. Selain itu, akan berkolaborasi dengan tim manajemen untuk memastikan bahwa lingkungan kerja di wilayah tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan pemerintah setempat.

8. Staff

Tugas seorang staff termasuk mendukung operasi harian, menyelesaikan tugas administratif, berkolaborasi dengan tim, mengikuti prosedur perusahaan, dan memberikan dukungan kepada manajer atau tim yang mereka layani. Ini bisa mencakup pengolahan data, menjawab panggilan telepon, menyusun laporan, dan menyelesaikan proyek-proyek sesuai dengan permintaan atasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis penyebaran kusioner yang dilakukan, variabel kompetensi memiliki persentase angka yang cenderung tinggi, artinya kompetensi karyawan dalam perusahaan sudah baik. adapun hasil olahan data Secara Parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.
2. Dari pengamatan yang dilakukan disimpulkan yang dikatakan pelatihan dalam bekerja yaitu ketika program yang diberikan dapat di implementasikan kedalam pekerjaan. Setelah dilakukan uji hipotesis Secara Parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.
3. Pada variabel kerja sama kontribusi sangat diperlukan dalam kerjasama, baik tenaga maupun pikiran agar bisa membantu dalam mengambil keputusan guna mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Setelah dilakukan uji hipotesis Secara Parsial Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

4. Dari uji hipotesis Secara parsial adanya pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, begitu pula dengan uji Simultan hasilnya terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi, Pelatihan dan Kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Untuk menciptakan hubungan dinamika dan kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja, diharapkan pimpinan atau sesama karyawan bisa lebih terjalin positif dan saling mendukung dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Sehingga dapat meningkatkan kerjasama yang baik antar karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai acuan serta menambah referensi dan dapat menjadi landasan atau objek informasi bagi peneliti selanjutnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.(2017).Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remarja Rosdakaya,Bandung.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Amirullah. (2015). Kepempinan & Kerjasama Tim. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Amartha. (2024). *Tentang Kami | Amarta*. <https://Amartha.Com/Tentang-Kami>

Anggreini, M. (2022). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 3(1), 10–27. <https://Medium.Com/@Arifwicaksanaa/Pengertian-Use-Case-A7e576e1b6bf>

Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.

Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://Doi.Org/10.35917/Tb.V16i2.33>

Dharma Ekonomi Vol.29, No.2 Oktober 2022 E-Issn: 2964-5808; P-Issn: 0853-5205, Hal 60-76

Dianti, Y. (2017). Metode Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. <http://Repo.Iain-Tulungagung.Ac.Id/5510/5/Bab2.Pdf>

Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Wb, Tbk Wilayah Penjualan Iii Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://Doi.Org/10.37301/Jmubh.V14i2.14810>

Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(3), 828–842. <https://Doi.Org/10.31955/Mea.V7i3.3448>

Ginangjar, M. S., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Determinan Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 135. <https://Doi.Org/10.26623/Jreb.V12i2.1661>

Hasibuan, Malayu Sp.(2014).Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, Abd., M. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan. *Ekonomic Journal*, 5(1), 86–100.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i3.3706>
- Indonesia, U. R. (2023). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen P-Issn : 1693-6876 Jurnal Administrasi Dan Manajemen E-Issn : 2623-1719*. 156–164.
- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada Umkm Fashion Muslim Gwenzia. *Prosiding: Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, 1(6), 498–507.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 1(2), 152–161. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/manajemenkewirausahaan/article/view/240>
- Na, D. E. C., & Hipertensiva, C. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. X. *Journal Of Management And Business Review*, 17(1), 1–25. <https://doi.org/10.34149/Jmbr.V17i1.169>
- Parsoaran Silitonga, P. (2015). Analisis Pengaruh Tim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ekoristi Berkarya. *Jurnal Mantik Panusa*, 18(2), 11–19.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta, Ii*(1), 40–46.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 4(2), 173–183.
- Rosalia, D., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa. *Jurnal Ema*, 3(2), 64–71. <https://doi.org/10.47335/Ema.V3i2.27>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, Abd., M. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan. *Ekonomic Journal*, 5(1), 86–100.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i3.3706>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Prasad.
- Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan Dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta, Ii*(1), 40–46.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/Jiab.2022.35339>
- Serdamayanti.(2017).*Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Simamora. (2015). *Penjelasan Kinerja*. 10–23.
- Sinambela,Lijan Poltak.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suci Rahmadani.(2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Walindo Setia Persada*. Pekanbaru
- Winanti, M. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, 7(2), 249–267.
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
LEMBAR KUESIONER

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi ,Pelatihan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nawakara Perkasa Nusantra Pekanbaru”** pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

NESYA ALTIN
12070122347

1. Identitas Responden

- a. Nama : (*boleh tidak diisi)
- b. Umur : Tahun
- c. Jenis Kelamin : () Laki – Laki
 () Perempuan
- d. Masa Kerja : Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : () SD () D1 () S1
 () SMP () D3 () S2
 () SMA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Petunjuk Pengisian kuesioner

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terima kasih atas partisipasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kualitas hasil pekerjaan saya terhadap perusahaan sudah baik					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
4.	saya dapat menggunakan waktu dengan efisien dan efektif					
5.	Saya selalu melaksanakan tugas berdasarkan perintah pimpinan					
6.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					

2. Variabel Kompetensi (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas					
2.	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik					
3.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaan					
4.	Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku diperusahaan					
5.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam mengerjakan pekerjaan					
6.	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini					

3. Variabel Pelatihan (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2.	Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin jika memiliki tujuan yang					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	jasas					
3.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Sebaiknya metode yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
5.	Peserta sebaiknya dipilih berdasarkan dengan kebutuhan perusahaan					
6.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					

4. Variabel Kerja Sama Tim (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pimpinan menerima dengan puas hasil pekerjaan yang diberikan					
2.	kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
3.	Dalam menjalankan tugas perusahaan saling berkontribusi untuk mencapai target					
4.	Setiap anggota tim saling komunikasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan					
5.	Setap anggota tim merasa didorong untuk berkolaborasi dalam mengembangkan solusi inovatif untuk tantangan masa depan					
6.	Saya merasa bahwa setiap anggota tim secara konsisten mengkomunikasikan tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diberikan					
7.	Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi untuk fokus menyelesaikan tugas yang diberikan					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 2 : Tabulasi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	KINERJA (Y)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	5	5	4	5	4	27
2	4	4	4	3	4	4	23
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	4	5	5	5	29
7	4	4	4	4	5	5	26
8	4	4	4	4	5	5	26
9	4	5	5	5	5	5	29
10	4	5	4	4	5	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	4	3	4	4	4	24
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	4	3	4	4	4	23
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	4	4	5	3	4	24
17	4	4	3	4	4	5	24
18	5	5	5	5	4	4	28
19	4	4	3	3	5	5	24
20	4	5	3	5	4	5	26
21	4	4	4	4	5	5	26
22	4	4	3	3	4	4	22
23	4	5	4	4	5	5	27
24	5	4	4	5	3	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	4	4	4	5	26
27	4	5	4	3	4	5	25
28	4	5	4	3	5	4	25
29	4	4	4	4	4	3	23
30	5	4	5	4	5	4	27
31	4	4	4	5	4	3	24
32	4	5	4	4	5	4	26
33	4	4	4	4	5	3	24
34	4	4	5	3	3	5	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	KINERJA (Y)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
35	4	3	4	4	4	5	24
36	5	4	4	4	5	4	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	3	3	5	5	24
39	4	5	5	4	4	3	25
40	5	4	3	3	5	5	25
41	3	5	3	5	3	5	24
42	4	4	5	5	4	5	27
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	5	4	5	3	4	25
45	4	4	4	5	5	5	27
46	4	4	5	5	5	5	28
47	4	4	4	3	4	5	24
48	4	4	4	4	5	4	25
49	4	4	4	5	5	5	27
50	4	5	3	5	4	3	24
51	4	5	4	3	4	5	25
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	3	2	3	5	4	20
54	3	3	2	2	4	5	19
55	3	4	3	2	5	4	21
56	4	5	3	2	3	5	22
57	3	3	2	4	5	5	22
58	4	3	5	3	4	2	21
59	2	3	2	3	3	4	17
60	4	3	3	4	3	4	21
61	3	2	2	2	5	3	17
62	3	3	3	4	3	3	19
63	4	2	5	2	3	2	18
64	5	4	3	4	3	5	24
65	3	4	5	5	4	3	24
66	4	4	5	3	2	3	21
67	4	3	4	5	3	4	23
68	5	4	3	4	3	5	24
69	4	5	3	4	3	5	24
70	2	4	5	3	4	5	23
71	5	2	3	5	2	4	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

NO	KINERJA (Y)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
72	5	4	3	2	5	2	21
73	5	4	3	5	3	2	22
74	4	5	3	3	5	4	24
75	5	3	4	5	3	4	24
76	5	4	3	4	3	5	24
77	4	5	3	5	4	3	24
78	4	5	3	5	2	5	24
79	5	4	3	4	3	5	24
80	4	5	3	2	4	5	23
81	5	4	3	4	5	3	24
82	2	4	3	5	2	4	20
83	4	3	5	4	5	3	24
84	3	4	5	3	5	3	23
85	5	4	3	2	3	5	22
86	4	5	3	3	5	4	24
87	5	2	3	4	5	4	23
88	4	5	3	5	3	4	24
89	2	3	5	3	4	5	22
90	5	4	3	2	2	5	21
91	5	3	4	2	4	5	23
92	2	2	3	4	5	3	19
93	5	3	4	3	5	3	23
94	5	2	3	5	2	5	22
95	5	3	4	2	3	5	22
96	5	4	2	4	2	2	19
97	5	4	3	2	2	5	21
98	3	5	2	3	2	5	20
99	2	5	4	2	3	5	21
100	5	4	3	2	2	3	19

Variabel Kompetensi (X1)

NO	KOMPENTENSI (X1)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	4	5	4	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	KOMPENTENSI (X1)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
3	4	4	4	3	4	4	23
4	5	4	4	4	5	3	25
5	5	4	5	4	4	4	26
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	4	5	5	29
8	4	4	4	4	5	5	26
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	4	5	4	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	3	23
13	5	5	5	5	5	5	30
14	3	3	4	4	3	3	20
15	4	5	5	5	5	5	29
16	5	4	3	5	4	4	25
17	4	3	5	5	4	4	25
18	5	5	5	5	4	4	28
19	4	4	4	5	4	4	25
20	4	3	5	4	4	5	25
21	5	4	5	4	5	5	28
22	4	3	4	4	4	3	22
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	5	4	4	5	3	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	4	5	4	5	4	25
27	5	4	4	5	4	5	27
28	5	4	4	5	3	4	25
29	3	4	2	2	4	2	17
30	5	4	4	5	3	3	24
31	5	4	3	5	4	4	25
32	4	3	4	5	4	4	24
33	4	5	4	4	5	3	25
34	4	5	3	5	4	3	24
35	5	4	3	4	4	4	24
36	4	5	3	3	5	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	4	29
39	5	4	4	4	5	5	27

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	KOMPENTENSI (X1)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
40	5	4	5	5	5	5	29
41	5	5	3	5	4	5	27
42	4	4	4	4	5	4	25
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	5	5	4	4	5	27
45	4	4	4	4	4	5	25
46	5	4	4	5	5	5	28
47	5	4	4	5	5	4	27
48	4	3	4	5	5	5	26
49	4	3	4	5	5	5	26
50	5	4	3	5	4	4	25
51	4	5	4	4	5	3	25
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	3	3	4	3	2	19
54	4	3	3	5	3	2	20
55	2	3	3	5	2	2	17
56	3	2	3	4	3	3	18
57	4	3	3	2	2	3	17
58	4	3	4	3	2	2	18
59	5	4	3	4	3	3	22
60	3	4	3	3	4	4	21
61	4	2	3	2	4	5	20
62	3	4	3	3	2	3	18
63	4	3	3	4	3	3	20
64	3	5	5	4	3	3	23
65	5	4	4	3	3	5	24
66	5	4	3	3	5	2	22
67	5	4	4	3	5	4	25
68	5	3	4	5	3	4	24
69	4	3	2	5	4	5	23
70	5	2	2	3	4	3	19
71	2	3	4	3	5	3	20
72	3	2	5	3	5	2	20
73	5	5	2	2	5	2	21
74	4	5	3	4	5	3	24
75	3	5	4	3	5	4	24
76	4	5	3	5	4	3	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

NO	KOMPENTENSI (X1)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
77	5	4	3	5	4	3	24
78	5	3	4	3	5	3	23
79	4	5	3	5	4	3	24
80	2	3	5	5	4	3	22
81	5	3	4	3	5	3	23
82	2	3	4	2	3	5	19
83	5	4	3	5	4	3	24
84	5	3	4	3	2	5	22
85	5	4	3	3	4	4	23
86	5	3	4	5	3	5	25
87	5	3	5	2	3	5	23
88	5	4	3	5	4	3	24
89	5	4	3	4	5	3	24
90	2	3	5	2	4	5	21
91	2	3	5	4	2	2	18
92	5	4	3	2	2	4	20
93	5	3	4	2	2	5	21
94	5	4	3	2	2	4	20
95	5	3	2	5	2	4	21
96	5	2	4	2	3	2	18
97	2	2	3	4	3	5	19
98	5	4	3	5	2	2	21
99	4	5	2	3	2	5	21
100	5	2	2	3	4	2	18

Variabel Pelatihan (X2)

NO	PELATIHAN (X2)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	3	5	3	4	3	4	22
2	4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	4	29
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PELATIHAN (X2)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
9	5	5	5	5	4	4	28
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	4	5	5	5	28
15	5	5	5	5	4	5	29
16	5	4	3	5	4	5	26
17	4	3	4	4	5	5	25
18	5	4	4	4	5	4	26
19	3	4	4	5	4	4	24
20	5	4	3	3	4	4	23
21	5	5	4	5	4	4	27
22	3	4	3	3	4	3	20
23	5	5	5	4	4	5	28
24	5	4	4	5	3	5	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	4	5	4	4	5	25
27	5	4	4	4	5	3	25
28	4	5	3	4	5	4	25
29	2	2	2	4	4	2	16
30	4	4	5	3	4	5	25
31	5	4	4	5	5	5	28
32	5	4	5	4	5	4	27
33	5	4	4	5	4	5	27
34	4	5	3	5	4	5	26
35	4	4	5	4	3	5	25
36	4	4	5	4	3	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	4	4	5	26
39	5	4	5	5	5	4	28
40	3	4	4	5	5	5	26
41	5	5	5	3	4	5	27
42	5	5	4	3	3	4	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	3	3	4	4	5	23
45	4	5	4	4	5	4	26

NO	PELATIHAN (X2)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
46	4	5	4	5	5	5	28
47	3	4	4	5	5	5	26
48	3	4	3	5	5	5	25
49	3	4	3	5	5	5	25
50	5	4	5	3	4	4	25
51	4	5	2	4	3	4	22
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	2	3	2	3	3	16
54	3	2	2	3	3	3	16
55	3	2	3	2	3	3	16
56	5	3	3	3	2	3	19
57	3	5	4	2	2	3	19
58	4	3	2	4	2	3	18
59	4	5	3	4	3	2	21
60	3	4	4	3	3	3	20
61	3	5	3	2	3	4	20
62	3	5	4	3	2	3	20
63	3	5	4	2	3	4	21
64	3	3	4	3	4	4	21
65	5	4	4	5	5	4	27
66	2	2	4	3	3	3	17
67	4	3	5	4	5	4	25
68	4	3	5	4	3	5	24
69	5	4	3	3	5	4	24
70	2	2	3	5	2	2	16
71	4	5	3	2	2	2	18
72	2	5	2	3	4	4	20
73	2	2	2	5	5	3	19
74	5	4	3	4	5	3	24
75	5	4	3	4	3	5	24
76	5	4	3	4	3	5	24
77	5	4	3	4	5	3	24
78	5	4	2	4	3	5	23
79	4	5	3	4	5	3	24
80	4	5	3	2	5	4	23
81	5	4	3	4	3	5	24
82	5	2	3	5	4	2	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PELATIHAN (X2)						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
83	3	5	4	5	4	3	24
84	5	4	3	2	2	2	18
85	4	3	5	3	4	5	24
86	4	5	3	5	4	3	24
87	3	4	5	2	5	2	21
88	5	4	5	4	3	5	26
89	4	5	3	4	5	3	24
90	5	3	2	5	4	5	24
91	5	4	3	3	2	2	19
92	4	3	2	2	5	4	20
93	4	3	5	4	3	2	21
94	3	5	4	2	4	5	23
95	5	3	2	2	4	5	21
96	5	4	3	5	2	5	24
97	5	3	4	2	4	5	23
98	5	4	3	2	5	2	21
99	4	5	2	3	4	5	23
100	5	4	3	2	2	3	19

Variabel Kerja Sama Tim (X3)

NO	KERJA SAMA TIM (X3)							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	3	4	5	4	5	4	5	30
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	5	5	5	4	4	5	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	5	5	5	5	4	5	33
7	4	5	5	5	5	5	4	33
8	4	4	5	4	5	4	5	31
9	4	5	5	5	4	5	5	33
10	4	5	5	4	4	4	4	30
11	5	4	4	4	4	4	4	29
12	3	4	4	3	4	4	4	26
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	3	5	4	4	3	4	4	27

NO	KERJA SAMA TIM (X3)							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	3	5	4	5	4	4	3	28
17	4	5	4	3	5	4	5	30
18	5	4	4	4	5	5	5	32
19	3	4	4	4	3	4	5	27
20	3	4	4	5	3	5	4	28
21	5	5	5	4	5	4	4	32
22	4	4	3	3	3	3	4	24
23	5	5	5	5	5	4	4	33
24	3	4	5	5	4	4	4	29
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	4	4	5	3	4	4	29
27	3	4	5	4	5	5	4	30
28	5	5	4	4	4	5	4	31
29	4	4	2	2	4	2	2	20
30	5	4	3	4	3	5	4	28
31	4	4	4	5	4	4	5	30
32	4	4	5	5	4	4	4	30
33	4	5	4	5	4	3	4	29
34	4	4	5	5	4	4	4	30
35	5	4	5	4	5	4	5	32
36	5	4	4	5	5	4	4	31
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	5	5	5	5	5	5	34
39	5	5	5	4	4	4	4	31
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	4	4	5	5	5	33
42	5	5	4	5	3	4	5	31
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	4	5	4	4	32
45	5	5	4	4	4	4	4	30
46	4	5	4	5	4	4	4	30
47	4	4	4	3	3	4	4	26
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	5	4	4	4	4	4	29
50	5	4	3	5	5	4	4	30
51	3	5	4	3	4	2	4	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	KERJA SAMA TIM (X3)							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
52	4	4	5	4	4	3	3	27
53	3	3	3	2	2	3	2	18
54	2	2	2	3	3	2	5	19
55	2	3	2	3	4	3	2	19
56	3	2	2	3	2	3	3	18
57	4	2	3	2	4	3	3	21
58	5	4	3	4	2	2	3	23
59	2	2	3	4	3	2	3	19
60	3	5	3	3	3	3	2	22
61	3	5	2	4	3	4	3	24
62	4	3	3	3	3	4	2	22
63	5	5	4	4	3	3	3	27
64	3	3	5	3	4	2	3	23
65	3	4	3	5	4	3	3	25
66	5	5	4	3	4	5	2	28
67	4	3	5	4	3	5	3	27
68	5	4	3	4	5	3	4	28
69	5	4	3	4	5	3	4	28
70	5	2	4	5	2	5	5	28
71	2	5	2	4	3	2	5	23
72	2	5	4	3	2	5	2	23
73	4	2	2	5	4	3	2	22
74	5	4	3	4	5	3	4	28
75	5	4	3	5	4	3	5	29
76	5	4	3	4	5	3	5	29
77	5	4	3	5	4	5	3	29
78	5	4	3	3	5	5	2	27
79	5	4	3	4	5	3	5	29
80	5	3	4	5	2	3	5	27
81	5	4	4	5	4	5	3	30
82	5	3	2	5	3	4	5	27
83	5	4	3	5	3	4	5	29
84	3	4	2	5	3	5	2	24
85	3	5	3	4	5	3	4	27
86	5	4	3	4	5	3	4	28
87	3	2	2	2	4	5	3	21
88	2	5	4	3	5	4	5	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	KERJA SAMA TIM (X3)							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
89	5	4	3	4	5	3	5	29
90	4	4	5	4	5	2	4	28
91	3	4	2	5	4	2	3	23
92	2	4	5	3	2	5	2	23
93	5	4	2	3	4	5	2	25
94	5	2	3	5	4	2	4	25
95	5	4	3	2	2	2	4	22
96	4	3	5	2	5	4	2	25
97	3	5	3	4	2	5	2	24
98	4	3	2	2	5	2	4	22
99	5	4	3	2	2	3	5	24
100	2	3	2	2	5	4	3	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelatihan X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.247*	.209*	.175	.117	.281**	.546**
	Sig. (2-tailed)		.013	.037	.081	.246	.005	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.247*	1	.255*	.130	.170	.252*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.013		.011	.198	.092	.011	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.209*	.255*	1	.215*	.223*	.288**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.037	.011		.032	.026	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.175	.130	.215*	1	.352**	.337**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.081	.198	.032		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.117	.170	.223*	.352**	1	.295**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.246	.092	.026	.000		.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.281**	.252*	.288**	.337**	.295**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.004	.001	.003		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total X2	Pearson Correlation	.546**	.548**	.603**	.629**	.603**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi
 1. Dilarang menjiplak atau menyalin untuk tujuan komersial.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta m

Kerja Sama Tim X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.151	.168	.301**	.253*	.153	.321*	.558**
	Sig. (2-tailed)		.134	.094	.002	.011	.128	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.151	1	.436**	.285**	.246*	.311**	.234*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.134		.000	.004	.013	.002	.019	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.168	.436**	1	.327**	.284**	.395**	.329*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.094	.000		.001	.004	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.301**	.285**	.327**	1	.156	.267**	.398*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.001		.121	.007	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.253*	.246*	.284**	.156	1	.106	.295*	.555**
	Sig. (2-tailed)	.011	.013	.004	.121		.294	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	.153	.311**	.395**	.267**	.106	1	.028	.532**
	Sig. (2-tailed)	.128	.002	.000	.007	.294		.779	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7	Pearson Correlation	.321**	.234*	.329**	.398**	.295**	.028	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.001	.000	.003	.779		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Total X3	Pearson Correlation	.558**	.615**	.701**	.644**	.555**	.532**	.624*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

Hak Cipta Dilindungi U
 1. Dilarang mengutip
 a. Pengutipan hany
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja Y

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.045	.024	.104	-.087	-.015	.321**
	Sig. (2-tailed)		.656	.813	.301	.389	.886	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.045	1	.164	.176	.099	.269**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.656		.102	.080	.328	.007	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.024	.164	1	.222*	.274**	-.021	.567**
	Sig. (2-tailed)	.813	.102		.027	.006	.835	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.104	.176	.222*	1	.039	.005	.555**
	Sig. (2-tailed)	.301	.080	.027		.697	.964	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	-.087	.099	.274**	.039	1	.011	.493**
	Sig. (2-tailed)	.389	.328	.006	.697		.910	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y6	Pearson Correlation	-.015	.269**	-.021	.005	.011	1	.416**
	Sig. (2-tailed)	.886	.007	.835	.964	.910		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KINERJA A	Pearson Correlation	.321**	.577**	.567**	.555*	.493**	.416**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Uji Reabilitas

Kompetensi X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,598	6

Pelatihan X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,652	6

Kerja Sama Tim X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	7

Kinerja Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,365	6



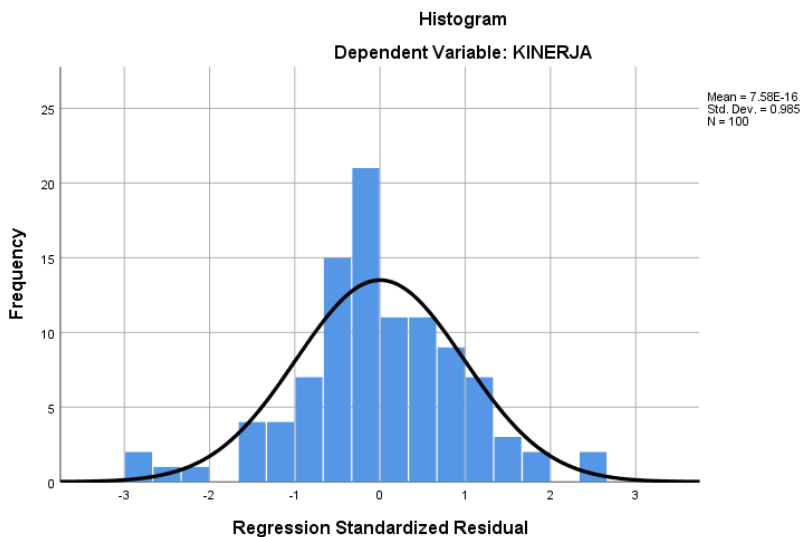
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

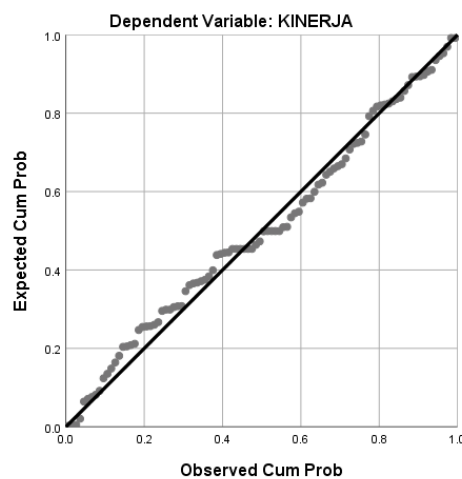
1. Uji Normalitas

Histogram



Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54181797
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.060
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
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.		

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

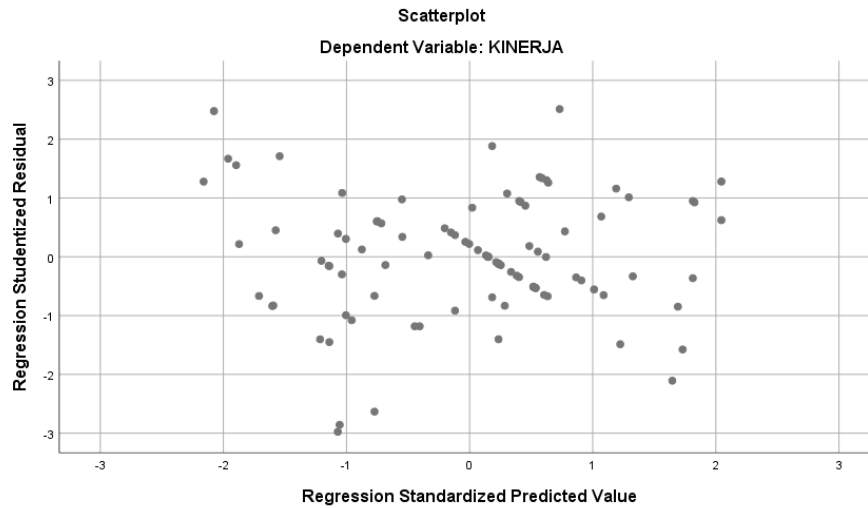
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.808	1,187		6.577	,000		
Kompentensi (X1)	,397	,095	,488	4.186	,000	,262	3.820
Pelatihan (X2)	,169	,083	,191	3.828	,010	,298	3.350
Kerja Sama Tim (X3)	,179	,078	,276	2.229	,024	,248	4.029

a. Dependent Variabel : KINERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.647	1.566	1.883

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 : Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.808	1,187		6.577	,000
	TOTAL X1	,397	,095	,488	4.186	,000
	TOTAL X2	,169	,083	,191	3.828	,010
	TOTAL X3	,179	,078	,276	2.229	,024

a. Dependent Variable: TOTAL Y

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.417	3	150.806	61.516	.000 ^b
	Residual	235.343	96	2.451		
	Total	687.760	99			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

3. Uji koefisien determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.647	1.566	1.883

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6 Surat Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3662/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024 Pekanbaru, 03 Juni 2024 M
 Sifat : Biasa 26 Zulqaidah 1445 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Sahwitri Triandani, SE, M.Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :
 N a m a : Nesya Altin
 NIM : 12070122347
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:
"PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA PEKANBARU".
 Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an Dekan
 Wakil Dekan I



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 7 Surat Riset



Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN

Nomor : 109/S.Ket/NPN.RO-Pekanbaru/VII/2024

Lampiran : -

Perihal : **Telah Melakukan Riset**

Kepada Yth.
Dr. Hj. Mahyarni, SE,MM
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di-
Jl. HR,Soebrantas No.Km. 15 Tampan, Kabupaten Kampar Riau 28293

Dengan Hormat

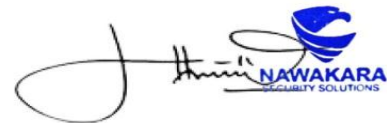
Atas nama PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama Lengkap	: Nesyia Altin
NIM	: 12070122347
Program Studi	: S1 Manajemen
Judul Penelitian	: Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

Telah selesai melakukan Penelitian di PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

Demikian Surat ini kami buat dengan sebenarnya dan dapat digunakan dengan sebaik-baiknya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pekanbaru. 9 Juli 2024



RAMLI
Regional Manager RO Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap penulis adalah **Nesya Altin**, lahir di Perawang pada tanggal 21 September 2002 anak dari Bapak Albert Perdinan Musmuliadi dan Titin Sriwahyuni merupakan Anak pertama dari 2 bersaudara. Penulis SDN 018 koto taluk Kab. Kuantan Singingi pada tahun 2008 dan lulus tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Teluk Kuantan pada tahun 2014 dan lulus tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Teluk Kuantan pada tahun 2017 dan lulus tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi jenjang S1 dan mengambil jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jalur (SMNPTN). Dan tamat pada tahun 2024. Pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis menyelesaikan skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru”. Berkat Rahmat Allah SWT penulis dinyatakan **LULUS** dengan gelar Sarjana Ekonomi (**S.E**) pada fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Email : nesya.altin21@gmail.com

Instagram : @.nesya.al

UIN SUSKA RIAU