

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Pada bab ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru. Penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 100 orang responden. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden dapat dipaparkan sebagai berikut :

5.1.1 Responden berdasarkan usia

Adapun data persentase mengenai usia responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	50	50%
2.	31-40 tahun	44	44%
3.	>41 tahun	6	6%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yng berusia 20-30 tahun berjumlah 50 orang , responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 44 orang , dan responden yang berusia >41 tahun berjumlah 6 orang . Maka dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini lebih mendominasi oleh responden yang berusia 20-30 tahun yang merupakan usia produktif dalam bekerja sehingga kondisi tubuh, kesehatan dan energi masih stabil dan kuat sehingga dapat berjalan dengan baik .

5.1.2 Responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil penelitian responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	95	95%
2.	Perempuan	5	5%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data olahan, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari 100 orang responden yang dijadikan objek dalam penelitian, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 95 orang dan perempuan sebanyak 5 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki.

Dalam penelitian ini instansi memang memerlukan lebih banyak tenaga kerja laki-laki dimana instansi ini memerlukan keahlian dalam kecekatan dan kesiapan agar dapat melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

5.1.3 Responden berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

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 5.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	>1 tahun	20	20%
2.	1-10 tahun	70	70%
3.	>11 tahun	10	10%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data Olahan,2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari 100 orang responden yang dijadikan objek dalam penelitian, responden dengan masa kerja >1 tahun sebanyak 20 orang, masa kerja 1-10 tahun sebanyak 70 orang dan >11 tahun sebanyak 10 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 1-10 tahun.

Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki masa kerja yang cukup lama, artinya responden memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak dalam melakukan pekerjaan, mempunyai solusi dalam menghadapi hambatan serta telah memahami prosedur dalam pekerjaan.

5.1.4 Responden berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	3	3%
2.	SMP	3	3%
3.	SMA	45	45%
4.	S1	47	47%
5.	S2	2	2%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data olahan,2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari 100 orang responden dijadikan objek dalam penelitian, responden yang berpendidikan SD sebanyak 3 orang, responden yang berpendidikan SMP sebanyak 3 orang , responden berpendidikan SMA sebanyak 45 orang, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 47 orang dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini didominasi yang berpendidikan S1.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang akan diuraikan tentang “pengaruh kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakar Perkasa Nusantara Pekanbaru” yang terdiri dari variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim). Berdasarkan data yang diperoleh dan dikumpulkan melalui kuesioner. Maka dapat dideskripsikan satu persatu variabel penelitian sebagai berikut:

5.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Pada variable kinerja karyawan, kuesioner diwakili 5 pernyataan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Table 5.5.

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Kualitas hasil pekerjaan saya terhadap perusahaan sudah baik	45	47	6	2	-	100
		45%	47%	6%	2%	-	100%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	28	46	23	3	-	100
		28%	46%	23%	3%	-	100%
3.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	39	57	3	1	-	100
		39%	57%	3%	1%	-	100%
4.	Saya selalu melaksanakan tugas berdasarkan perintah pimpinan	36	51	13	-	-	100
		36%	51%	13%	-	-	100%
5.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	36	50	13	1	-	100
		36%	50%	13%	1%	-	100%
Jumlah		184	251	58	7		500
Persentase		36,8%	50,2%	11,6%	1,4%		100%

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 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 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan dari tabel 5.5 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja karyawan (Y) diatas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju 184 tanggapan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 251 tanggapan, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 58 tanggapan, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 tanggapan. Maka dapat dilihat respon tertinggi yang diberikan responden adalah setuju terhadap variabel kinerja karyawan.

Pada butir pernyataan ke-2 dengan persentase responden menjawab setuju sebesar 46%, dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka perusahaan akan mencapai target yang telah diinginkan dan berdampak pada perusahaan.

Dari tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik kinerja karyawan maka kualitas perusahaan semakin tinggi dan meningkatkan kepuasan terhadap klien.

5.2.2 Kompetensi (X1)

Pada variabel kompetensi, kusioner diwakili 5 pernyataan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat tabel 5.6.

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Dengan keterampilan yang	57	35	3	2	-	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.

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
	saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas	57%	35%	3%	2%	-	100%
2.	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik	48	49	3	-	-	100
		48%	49%	3%	-	-	100%
3.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaan	41	57	2	-	-	100
		41%	57%	2%	-	-	100%
4.	Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku diperusahaan	49	48	1	2	-	100
		49%	48%	1%	2%	-	100%
5.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam mengerjakan pekerjaan	55	40	5	-	-	100
		55%	40%	5%	-	-	100%
Jumlah		250	229	14	7		500
Persentase		50%	45,8%	2,8%	1,4%		100%

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan dari tabel 5.6 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Kompetensi (X1) diatas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat

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.

setuju 250 tanggapan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 229 tanggapan, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 tanggapan, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 tanggapan. Maka dapat dilihat respon tertinggi yang diberikan responden adalah sangat setuju terhadap variabel kompetensi.

Dari tanggapan tersebut dapat dilihat hasil jumlah persentase dalam pernyataan sangat setuju sebanyak 50% yang artinya karyawan setuju bahwa kompetensi berpengaruh terhadap suatu kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dari butir pernyataan ke-1 dengan persentase responden menjawab sangat setuju sebesar 57%, dengan melihat pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keterampilan maka semakin berdampak kepada kinerja yang akan dihasilkan.

5.2.3 Pelatihan (X2)

Pada variabel pelatihan, kuesioner diwakili 5 pernyataan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat tabel 5.7.

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	29	55	9	5	2	100
		29%	55%	9%	5%	1%	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.

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
2.	Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin jika memiliki tujuan yang jelas	35	45	10	7	3	100
		35%	45%	10%	7%	3%	100%
3.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan	43	48	6	3	-	100
		43%	48%	6%	3%	-	100%
4.	Sebaiknya metode yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	41	52	6	1	-	100
		41%	52%	6%	1%	-	100%
5.	Peserta sebaiknya dipilih berdasarkan dengan kebutuhan perusahaan	44	48	8	-	-	100
		44%	48%	8%	-	-	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.

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
	Jumlah	192	248	39	16	5	500
	Persentase	38,4%	49,6%	7,8%	3,2%	1%	100%

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan dari tabel 5.7 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Pelatihan (X2) diatas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju 192 tanggapan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 248 tanggapan, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 39 tanggapan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 tanggapan dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 tanggapan. Maka dapat dilihat respon tertinggi yang diberikan responden adalah setuju terhadap variabel pelatihan.

Dari tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa respon setuju dengan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan jumlah persentase sebesar 49,6%, hal ini dapat dilihat dari butiran pernyataan ke-2 dengan persentase menjawab setuju sebesar 45%, karyawan setuju dilakukan pelatihan yang rutin untuk menambah wawasan sehingga dapat diimplementasikan kedalam suatu pekerjaan.

Selanjutnya dapat juga dilihat dari butiran pernyataan ke-3 dengan persentase menjawab setuju sebesar 48%, jika materi pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan maka akan dapat menunjang kinerja dengan lebih baik.

5.2.4 Kerja Sama Tim (X3)

Pada variabel kerja sama tim, kusioner diwakili 5 pernyataan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat tabel 5.7.

Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kerja Sama Tim (X3)

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Pimpinan menerima dengan puas hasil pekerjaan yang diberikan	47	37	11	5	-	100
		47%	37%	11%	5%	-	100%
2.	kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan agar mendapatkan hasil yang optimal	41	34	10	5	-	100
		41%	34%	10%	5%	-	100%
3.	Dalam menjalankan tugas perusahaan saling berkontribusi untuk mencapai target	46	43	9	2	-	100
		46%	43%	9%	2%	-	100%
4.	Setiap anggota tim saling berkontribusi baik secara tenaga maupun pikiran dengan berkomunikasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama.	37	41	16	6	-	100
		37%	41%	16%	6%	-	100%
5.	Setiap anggota tim	43	44	9	4	-	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.

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
	memiliki kesadaran yang tinggi untuk fokus menyelesaikan tugas yang diberikan	43%	44%	9%	4%	-	100%
Jumlah		214	199	55	22		500
Persentase		42,8%	39,8%	11%	4,4%		100%

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan dari tabel 5.8 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Pelatihan (X3) diatas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju 214 tanggapan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 199 tanggapan, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 55 tanggapan, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 tanggapan. Maka dapat dilihat respon tertinggi yang diberikan responden adalah sangat setuju terhadap variabel kerja sama tim.

Dari tanggapan tersebut dapat dilihat bahwa respon setuju dengan adanya pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja dengan jumlah persentase sebesar 39,8%, hasil ini dapat lihat dari butir pernyataan ke-2 dengan persentase responden menjawab setuju sebesar 34%, responden setuju dengan adanya kerja sama dalam bekerja maka akan mendapatkan hasil yang lebih optimal.

Selanjutnya dapat dilihat dari butir pernyataan ke-4 dengan persentase responden menjawab setuju sebesar 41%, komunikasi dan kontribusi antar tim sangat diperlukan baik secara tenaga maupun pikiran agar bisa membantu dalam mengambil keputusan guna mendapatkan hasil kerja yang lebih baik lagi.

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.

5.3 Uji Kualitas Data

Tujuan dari Uji kualitas data ini adalah untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

5.3.1 Uji Validitas

Menurut **Juliansyah Noor (2012)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (correlated / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (correlated / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid. Diperoleh nilai r tabel pada alpha 5% (2 Sisi) dengan $df\ n-2 = 100-2 = 98$ dan dilihat dari r tabel diperoleh 0,196.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan variabel kinerja karyawan berdasarkan kuesioner yang dilakukan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,321	0,196	Valid
2.	Y.2	0,577	0,196	Valid
3.	Y.3	0,567	0,196	Valid
4.	Y.4	0,555	0,196	Valid
5.	Y.5	0,493	0,196	Valid
6.	Y.6	0,416	0,196	Valid

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel 5.9 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r hitung untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari r tabel yaitu 0,196. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

b. Kompetensi(X1)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan kompetensi dapat dilihat pada tabel 5.10 sebagai berikut :

Tabel 5.10 Uji Validitas Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,464	0,196	Valid
2.	X1.2	0,629	0,196	Valid
3.	X1.3	0,538	0,196	Valid
4.	X1.4	0,586	0,196	Valid
5.	X1.5	0,638	0,196	Valid
6.	X1.6	0,599	0,195	Valid

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 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 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.

Berdasarkan tabel 5.10 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r hitung untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari r tabel yaitu 0,196. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

c. Pelatihan (X2)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan pelatihan dapat dilihat pada tabel 5.11 sebagai berikut :

Tabel 5.11 Uji Validitas Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,546	0,196	Valid
2.	X2.2	0,548	0,196	Valid
3.	X2.3	0,603	0,196	Valid
4.	X2.4	0,629	0,196	Valid
5.	X2.5	0,603	0,196	Valid
6.		0,686	0.196	Valid

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel 5.11 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r hitung untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari r tabel yaitu 0,196. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

c. Kerja Sama Tim (X3)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan kerja sama tim dapat dilihat pada tabel 5.12 sebagai berikut :

Tabel 5.12 Uji Validitas Kerja Sama Tim (X3)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1.	X3.1	0,558	0,196	Valid
2.	X3.2	0,615	0,196	Valid
3.	X3.3	0,701	0,196	Valid
4.	X3.4	0,644	0,196	Valid
5.	X3.5	0,555	0,196	Valid
6.	X3.6	0,532	0,196	Valid
7.	X3.7	0,624	0,196	Valid

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel 5.12 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r hitung untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari r tabel yaitu 0,196. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

5.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut **Juliansyah Noor (2012)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item- item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai CronbachAlpha(α) untuk masing-masing variabel.

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.

Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Tabel 5.13 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,365	>	0,60	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,598	>	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,652	>	0,60	Reliabel
Kerja Sama Tim (X3)	0,710	>	0,60	Reliabel

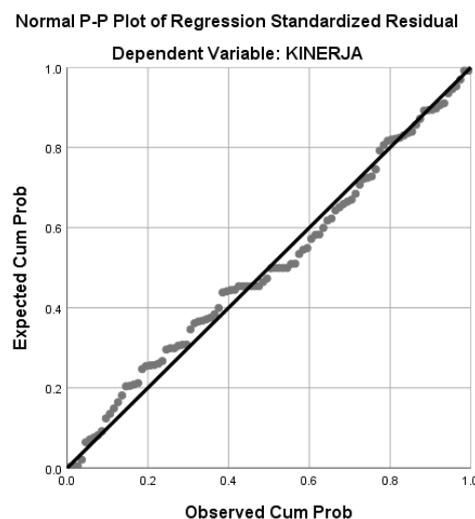
Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji pada penelitian ini.

5.4 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:145) Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas (sig) > 0,05.

Gambar 5.1 Normal P-Plot



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 5.14 Uji Normalitas

		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}

Sumber : *Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024*

Berdasarkan tabel 5.14 diatas terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

5.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala multikolinearsitas, autokorelasi, dan gejala heterokedastistitas.

5.5.1 Uji Multikolonieritas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui

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.

tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel 5.15 Rekapitulasi Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig,	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
(Constant)	7.808	1,187		6.577	,000		
Kompetensi (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

Sumber : *Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024*

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS 24 terlihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan dalam pengujian ini variabel kompetensi sebesar 3,820, variabel pelatihan 3,350, dan variabel kerja sama tim sebesar 4,029. Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan oleh masing- masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dan setiap variabel memenuhi asumsi tolerance lebih besar 0,1 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada regresi pada penelitian yang dilakukan.

5.5.2 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang

tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

Tabel 5.16 Rekapitulasi 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

- Predictors: (Constant), kerja sama tim X3, pelatihan X2, kompetensi X1
- Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel 5.16 rekapitulasi uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin Watson 1,883. Maka berdasarkan kriteria diatas, nilai d-w yaitu sebesar 1,883 berada diantara -2 sampai dengan nilai 2. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi pada penelitian ini dikarenakan hasil pengujian sesuai dengan kriteria pengujian.

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.

5.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 5.17 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.133	.769		2.773	.007
	TOTAL X1	.045	.061	.143	.729	.468
	TOTAL X2	.047	.054	.162	.880	.381
	TOTL X3	.044	.050	.175	.866	.389

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel 5.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel kompetensi sebesar 0,468, pelatihan sebesar 0,381 dan kerja sama tim 0,389. Maka dikarenakan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

5.6 Analisis Data Penelitian

5.6.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011)** Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel

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.

dependent. Persamaan Regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya. Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.18 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

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: KINERJA Y

Sumber : *Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024*

Berdasarkan tabel 5.18 hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,088 + 0,247X_1 + 0,337X_2 + 0,303X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7.808. Artinya adalah apabila kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim diasumsikan bernilai nol (0), Maka kinerja karyawan tetap sebesar 7.808.

3. Nilai koefisien regresi 0,397 menyatakan bahwa kompetensi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,397.
3. Nilai koefisien regresi 0,169 menyatakan bahwa pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,169.
4. Nilai koefisien regresi 0,179 menyatakan bahwa kerja sama tim mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,179.
5. Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

5.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara pasrial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahawa variabel independen lain dianggap konstan. Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$

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.

2. Ho diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05 Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.19 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber : *Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024*

Dari tabel 5.19 dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 100 - 3 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 96 : 0,025 = 1,984$$

Keterangan : n : Jumlah sampel

k : Jumlah Variabel bebas

1: konstan

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kompetensi. Diketahui t hitung (4.186) $>$ t tabel (1,984) dan Sig.(0,000) $<$ 0,05.

Artinya H1 diterima dan H0 ditolak yaitu kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pelatihan. Diketahui t hitung (3.828) > t tabel (1,984) dan Sig. (0,010) < 0,05. Artinya H2 diterima dan H02 ditolak yaitu pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

3. Kerja sama tim. Diketahui t hitung (2.229) > t tabel (1,984) dan Sig. (0,024) < 0,05. Artinya H3 diterima dan H03 ditolak yaitu kerja sama tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

5.6.3 Uji Simultan (Uji F)

Sugiyono (2017) menyatakan Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan Analysis of varian (ANOVA). Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila F (hitung) > F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05.
- b. Ho diterima apabila F (hitung) < F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05

Tabel 5.20 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

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

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.

- a. Dependent Variabel : Kinerja Y
b. Predictors: (Constant), X3,X2,X1

Sumber : *Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024*

Rumus F tabel

$$df = n - 1$$

Keterangan ;

$$df = k ; n - k - 1$$

k : jumlah variabel bebas

$$= 3 ; 100 - 3 - 1$$

n : jumlah sampel

$$= 3 : 96$$

1 : konstan

$$= 3,09$$

Dari tabel 5.20 diatas diketahui bahwa F hitung sebesar 61,516 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F tabel statistik sebesar 3,09. Dengan demikian diketahui F hitung sebesar $(61,516) > F$ tabel (3,09) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya H4 diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel independent pada penelitian kompetensi , pelatihan dan kerja sama tim yang berarti secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

5.6.4 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Gujarati (2012) Analisis Korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 5.23 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval koefisien	Tingkat keeratan
0.80-1.00	Kolerasi sangat kuat atau sempurna
0.60-0.79	Kolerasi kuat
0.40-0.59	Kolerasi sedang
0.20-0.39	Kolerasi rendah
0.00-0.19	Tidak ada kolerasi atau kolerasi lemah

Sumber : Skripsi Suci Ramadhani,2021

Hasil nilai R dan R² terlihat pada tabel 5.21 sebagai berikut :

Tabel 5.22 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,811 ^a	,658	,647	1,566	1,883

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

b. Dependent variabel : Y

sumber : Data olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kolerasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,811. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent dan dependent. Sedangkan nilai Adjustd R Square sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

5.7.1 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

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 kuantitas yang di c apai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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.

Nilai F hitung sebesar $(61,516) > F$ tabel (309) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H4 diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel independent pada penelitian kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim yang berarti secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

Diketahui bahwa nilai 0,811. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent dan dependent. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavia Listya Ningrum (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Kerja sama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Brebes”. Dan pada penelitian yang dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 31,773 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pelatihan dan kerja sama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

5.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $(4,186) > t$ tabel (1,984) dan $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$. Artinya H1 diterima dan H01 ditolak yaitu

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.

kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

Wibowo (2012) 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.

Artinya 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisa Putri dan Alini Gilang (2018) dengan judul “pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)” yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh nilai t hitung = 7,970 > t tabel = 1,999 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.7.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

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.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Diketahui t hitung (3.828) > t tabel (1,984) dan Sig. (0,010) < 0,05. Artinya H2 diterima dan H02 ditolak yaitu pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

Artinya 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lipia Kosdianti, Didi Sunardi, Ekonomi (2021) dengan judul “pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa dikota Tangerang” yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung 8,746 > t tabel 1,980 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

5.7.4 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Diketahui t hitung (2.229) > t

tabel (1,984) dan Sig. (0,024) < 0,05. Artinya H3 diterima dan H03 ditolak yaitu kerja sama tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Pekanbaru.

Artinya setiap perusahaan juga pasti memiliki suatu tim yang bekerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Kerjasama tim merupakan sarana baik dalam menggabungkan berbagai talenta 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.

Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014) Kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi diantara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerjasama atau membentuk kelompok untuk berdiskusi bersama yaitu proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik (2021) dengan judul “pengaruh Kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo yang menyatakan bahwa Kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh nilai t hitung = 7,77 > t tabel = 2,01 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.