

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PELATIHAN KERJA,
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA
KABUPATEN PANGKEP**

TESIS



**ELSA FITRI NURHIDAYAH
105021103422**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PELATIHAN KERJA
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA
KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

*Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi Magister Manajemen*

Disusun dan Diajukan Oleh:

ELSA FITRI NURHIDAYAH

NIM : 105021103422

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Allah tidak pernah mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan.
(QS. Al-Insyirah : 5-6)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga tesis ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbil'alamin.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, Tesis ini kupersembahkan untuk:

Kedua orang tuaku tercinta yang telah sangat berjasa, membesarkan, mendidik dan memberikan kasih sayang yang tidak ada habisnya.
Orang-orang terdekat dan almamater biruku.

PESAN DAN KESAN

Seiring berjalannya waktu banyak hal yang telah dilalui, baik suka maupun duka, bertemu dengan orang-orang baru dan masih banyak hal lain. Prosesnya mungkin tidak mudah tapi *endingnya* tidak berhenti bilang Alhamdulillah.

Untuk orang-orang yang kutemui selama perkuliahan sekian dan terima kasih.

"Love you so much"

TESIS

**Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan
Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep**

Yang disusun dan diajukan oleh :

ELSA FITRI NURHIDAYAH
NIM : 105021103422

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 25 Mei 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I


Dr. H. Muhammad Rusydi ., M.Si

Pembimbing II


Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR., SE., M.M

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep
Nama Mahasiswa : Elsa Fitri Nurhidayah
NIM : 105021103422
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia menguji tesis pada tanggal 25 Mei 2024 dan di nyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 Juni 2024

Tim Penguji

Dr. H. Muhammad Rusydi., M.Si
(Pembimbing I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR., SE., M.M
(Pembimbing II)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
(Penguji I)

Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M
(Penguji II)

HALAMAN PENGESAHAN TUTUP

Judul tesis : Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep
Nama Mahasiswa : Elsa Fitri Nurhidayah
Nim : 105021103422
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 25 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 Juni 2024

Tim Penguji

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
(Pembimbing I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR., SE., M.M
(Pembimbing II)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
(Penguji I)

Dr. Samsul Rizal, SE., MM
(Penguji II)

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Elsa Fitri Nurhidayah
Nim : 105021103422
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 01 Juni 2024



Elsa Fitri Nurhidayah



ABSTRAK

Elsa Fitri Nurhidayah, 2024, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing bapak Muhammad Rusydi sebagai pembimbing I dan Bapak M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro sebagai pembimbing II.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah terkait survey dengan cara menyebarkan kuesioner dan studi dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan *software SPSS 24*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Elsa Fitri Nurhidayah, 2024, The Influence of Work Ability, Job Training and Teamwork on Employee Performance at PT. Cement Tonasa Pangkep. Thesis, Master of Management Study Program, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Mr. Muhammad Rusydi as supervisor I and Mr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro as supervisor II.

This research aims to determine and analyze the influence of work ability on employees's performance, job training on employees's performance, and teamwork on employee performance at PT. Semen Tonasa Pangkep Regency. The data collection technique used in the research was related to surveys by distributing questionnaires and documentation studies. The sample used in this research was 110 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS 24 software.

The results of this research show that work ability has a positive and significant influence on employees's performance, job training and teamwork have a positive and significant influence on employees's performance at PT. Semen Tonasa Pangkep Regency.

Keywords: *Work Ability, Job Training, Teamwork and Employees's Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr, Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Ini merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”.

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi Pascasarjana (S2) Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Muh. Yusuf dan ibu Hasnaeni yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do’a tulus tanpa pamrih. Dan saudara saya Alya Risqi Ramadhani dan Muhammad Alby Fariz Naufal yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do’a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka

berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang dalam kehidupan di dunia dan di akhirat.

Saya menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini tidak sedikit hambatan serta kesulitan yang penulis hadapi, namun berkat kesungguhan dan ketabahan hati serta kerja keras dan berdo'a serta dorongan dan bantuan dari beberapa pihak, secara langsung ataupun tidak langsung sehingga hal-hal yang demikian rumit dapat penulis atasi dengan sebaik-baiknya. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. Muhammad Rusydi, M.Si selaku Dosen pembimbing 1, terima kasih atas waktu, kesabaran, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE., MM selaku Dosen

pembimbing II, terima kasih atas waktu, kesabaran, dorongan, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.

8. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM, selaku penguji I yang senantiasa memberikan saran dalam penyusunan tesis ini.
9. Bapak Dr. Samsul Rizal, SE., MM, selaku penguji II yang senantiasa memberikan saran dalam penyusunan tesis ini.
10. Bapak/Ibu dan asisten dosen program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
11. Segenap Staf dan Karyawan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
12. Kepada pihak dan karyawan pada instansi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep
13. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Angkatan 2022 yang selalu belajar Bersama dan tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan tesis ini.

Semoga tesis ini memberikan manfaat kepada penulis khususnya dan kepada para pembaca umumnya, Aamiin. Kepada

semua pihak yang telah memberikan bantuan dan partisipasi, penulis ucapkan banyak terimakasih. Semoga mendapat limpahan rahmat dan amal yang berlipat ganda di sisi Allah SWT. Mudah-mudahan tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Nashrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi Fii Sabilil Haq,
Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi
Wabarakatuh.*

Makassar, 01 Juni 2024

Penulis,

Elsa Fitri Nurhidayah
105021103422

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	v
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Teori.....	11
1. Sumber Daya Manusia.....	11
2. Kemampuan Kerja.....	14

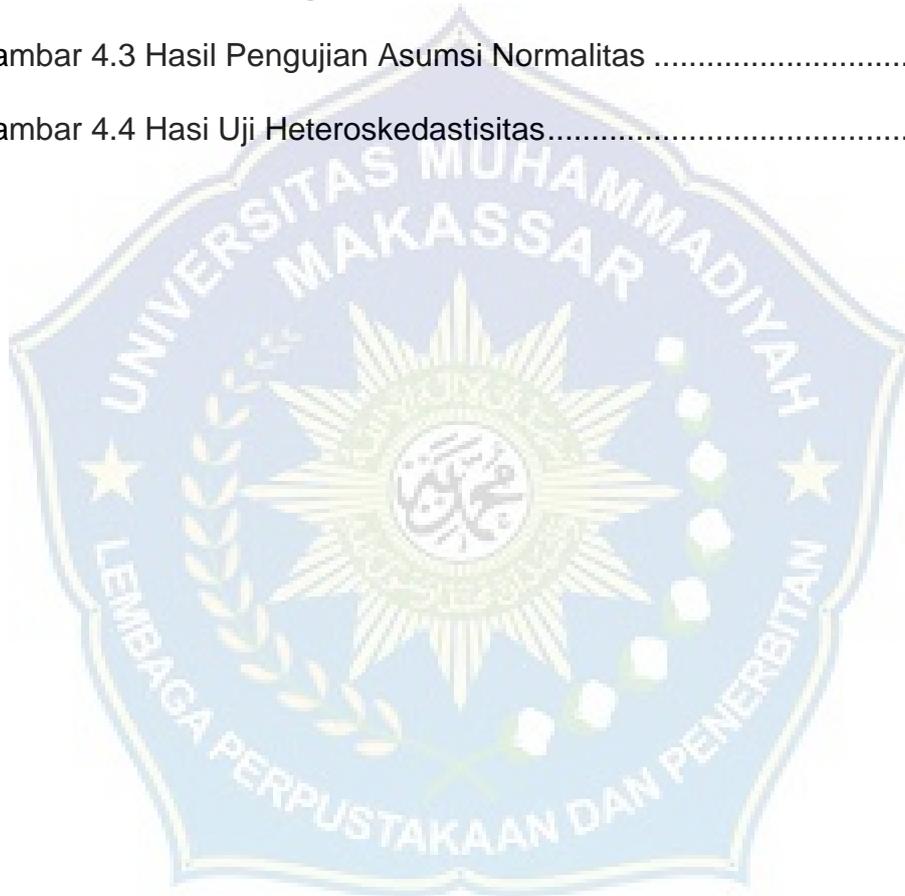
3. Pelatihan Kerja	18
4. Kerjasama Tim	26
5. Kinerja	30
B. Tinjauan Hasil Penelitian	33
C. Kerangka Pikir.....	41
D. Hipotesis	41
III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Sumber Data.....	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Metode Pengumpulan Data	47
F. Definisi Operasional Variabel	48
G. Metode Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	55
B. Hasil Penelitian	68
C. Pembahasan.....	90
BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul/Uraian	Halaman
Tabel 1.1	Laporan Tahunan PT. Semen Tonasa.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4.1	Distribusi Kuesioner & Pengumpulan Data	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	70
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
Tabel 4.5	Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian..	72
Tabel 4.6	Analisis Kemampuan Kerja	73
Tabel 4.7	Analisis Pelatihan Kerja.....	74
Tabel 4.8	Analisis Kerjasama Tim	75
Tabel 4.9	Analisis Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas	81
Tabel 4.12	Uji Multikolonieritas.....	83
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Berganda	86
Tabel 4.14	Hasil Uji T	89

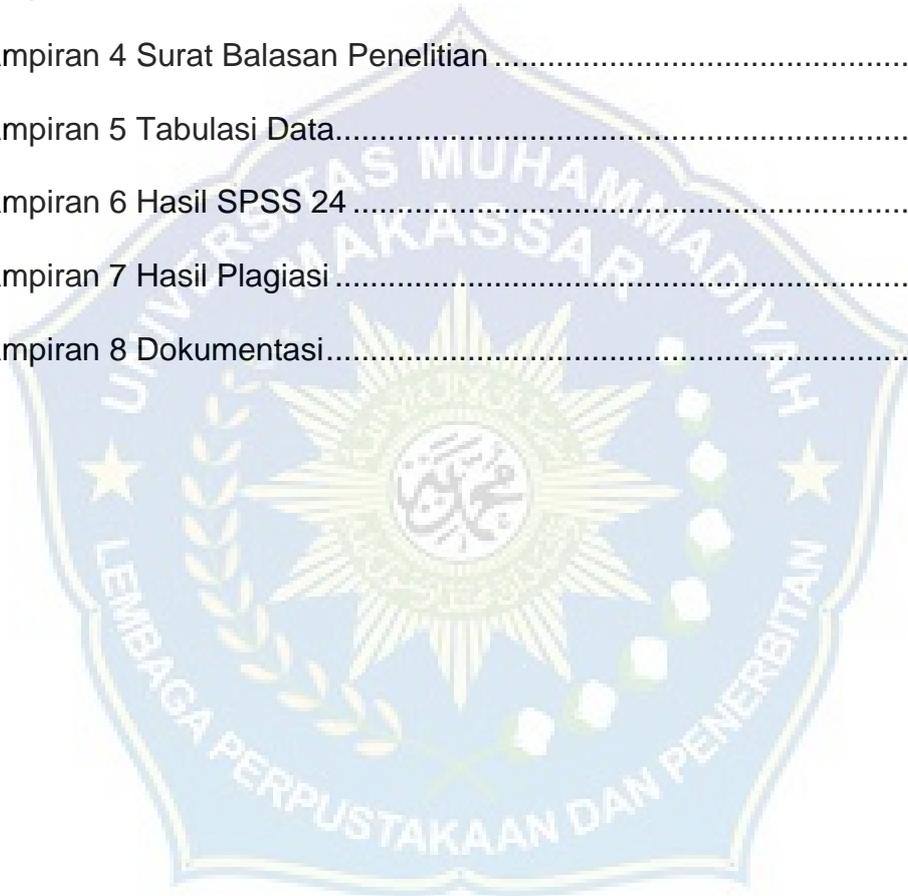
DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul/Uraian	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	41
Gambar 4.1	Profil Perusahaan	55
Gambar 4.2	Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Asumsi Normalitas	82
Gambar 4.4	Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul/Uraian
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 2	Validasi Data.....
Lampiran 3	Surat Izin Penelitian.....
Lampiran 4	Surat Balasan Penelitian.....
Lampiran 5	Tabulasi Data.....
Lampiran 6	Hasil SPSS 24.....
Lampiran 7	Hasil Plagiasi.....
Lampiran 8	Dokumentasi.....



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Noe (2006) menyatakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan survival (keberlangsungan), efektivitas dan daya saing perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, jika perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia dengan baik maka tujuan perusahaan akan terhambat.

Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain karena pada hakikatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karekteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, karyawan harus selalu dijaga dan dikembangkan supaya memberikan output yang optimal bagi perusahaan (Oemar, 2017).

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya di organisasi yang akan menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja karyawan diperlukan bagi perusahaan, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian

kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang melakukan pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki.

Pelatihan kerja dapat diartikan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan PT. Semen Tonasa dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan juga tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat ini.

Ketika perusahaan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti program pelatihan, maka bisa meningkatkan keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaan. Setelah mengikuti pelatihan, manfaat pelatihan kerja adalah peningkatan pada kemampuan yang karyawan miliki juga bisa menambah kepercayaan diri dalam bekerja.

Pelatihan yang terus dilakukan terhadap karyawan akan berdampak positif bagi organisasi terutama saat perpindahan sistem lama ke sistem baru, dimana karyawan dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan yang ada. Berdasarkan pelatihan tersebut kinerja seorang karyawan meningkat dan dapat dinilai karena akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Selain itu *Teamwork* menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan bagi individu-individu yang tergabung dalam *teamwork*. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Terbangunnya komunikasi interpersonal yang baik akan membuat tim menjadi sangat nyaman. Hal ini tentunya akan membuat konflik yang terjadi bisa diselesaikan dengan cepat, serta karyawan akan lebih merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Kenyamanan ini akan membuat karyawan termotivasi, sehingga mereka lebih semangat untuk datang tepat waktu dan semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang telah ditentukan.

Selain jika karyawan sudah merasa nyaman berada di perusahaan, maka tidak akan ada lagi keinginan untuk saling melempar tanggungjawab, tidak saling menghormati, dan akan mendedikasikan diri sepenuhnya untuk perusahaan. Meningkatnya *teamwork* karyawan di juga akan mempengaruhi tingkat individualis karyawan, sehingga kondisi perusahaan kembali normal dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Selain itu karyawan yang memiliki kemampuan melakukan *teamwork* yang tinggi juga akan memiliki keterikatan terhadap peraturan-peraturan perusahaan, dan akan mengerahkan usahanya untuk melakukan yang terbaik demi perusahaan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan kemampuan, pelatihan dan kerjasama tim dalam bekerja agar lebih rajin. Pentingnya karyawan sebagai aset dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan dengan mempertimbangkan *soft skills* dan *hard skills* karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai (Winardi (2011)). Kemampuan individu karyawan dan pelatihan serta motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan memiliki dampak positif di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan dan pelatihan kerja dan Kerjasama tim seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di miliknya tim dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kemampuan kerja karyawan yang kurang dapat mengakibatkan kinerja karyawan belum tercapai. Penurunan kinerja dapat dilihat pada penurunan volume produksi terak dan volume penjualan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Laporan Tahunan PT. Semen Tonasa 2022

Keterangan / Information	2021	2022
Operasional /ton		
Volume Produksi Semen (ton)	5.084.258	5.115.572
Volume Produksi Terak (ton)	4.952.190	4.420.978
Volume Penjualan	7.347.427	6.673.758

Laporan tahunan PT. Semen Tonasa 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa meskipun volume produksi semen meningkat sebesar 0,62%, akan tetapi pada saat yang sama volume produksi terak mengalami penurunan sebesar 11% dan volume penjualan sebesar 9% pada tahun 2022. Penurunan penjualan ini terutama disebabkan oleh penurunan volume regional sebesar 36%. Hal ini sejalan dengan volume penjualan semen domestic lebih rendah pada tahun 2022 dibanding tahun 2021 dan juga penurunan semen nasional pada tahun 2022.

Pertumbuhan industri yang kian pesat memicu persaingan lebih kompetitif dan perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya demi tujuan memberikan nilai lebih kepada konsumen. Konsumen juga semakin selektif, pilihan produk yang tersaji di

pasaran menjadikan konsumen lebih pintar dalam memilih. Perusahaan harus menemukan cara mempertahankan konsumen, perusahaan selanjutnya juga berkembang seiring perubahan dari kebutuhan konsumen yang semakin beragam dan cenderung semakin selektif. Untuk bertahan, perusahaan haruslah memiliki keunggulan kompetitif yang dapat di capai dengan meningkatkan efisiensi serta melakukan perbaikan terus-menerus, semuanya akan tercermin dari strategi-strategi yang di lakukan perusahaan tersebut dalam menciptakan produk dan jasa yang lebih murah (*cheaper*), lebih baik (*better*) dan lebih cepat (*faster*). Di dunia industri pada saat ini, perusahaan atau industri harus menjalankan proses operasinya dengan efektif dan efisien. Segala upaya yang dilakukan perusahaan adalah demi menciptakan sustainable competitive advantage

Adanya persaingan ketat dalam dunia bisnis, maka setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa bertahan bahkan menyaingi pesaingnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan.

Sebaliknya dengan kemampuan, pelatihan, dan kerjasama tim yang rendah karyawan atau tidak didukung sepenuhnya oleh perusahaan akan memberikan dampak negatif dalam melaksanakan tugasnya, seperti tidak mempunyai semangat bekerja, mudah

menyerah, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tidak dapat mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono,2012).

Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan karena pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan diharapkan dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan kompetensinya dan dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi. Selain itu, karyawan diharapkan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan itu sendiri dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pelatihan karyawan lebih dominan terhadap konsep teoritis disbanding dengan praktis, sehingga perlu dikombinasikan dengan baik agar sasaran pelatihan bisa tercapai sesuai kondisi di perusahaan. Agar program pelatihan dapat dilaksanakan dengan efektif sesuai target yang diharapkan, bisa dilakukan dengan mengundang instruktur yang sudah berpengalaman di pabrik PT, Semen Tonasa.

Dalam penelitian ini masih didapati karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai target yang telah ditentukan oleh

pimpinan belum dapat diselesaikan dengan baik. Kondisi ini akan berdampak terhadap kinerja di PT. Semen Tonasa Setiap karyawan seharusnya memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan pendidikan masing-masing dan juga harus sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mereka akan terasa lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan yakni :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep ?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Instansi (Perusahaan)

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Semen Tonasa rangka menerapkan kemampuan, pelatihan kerja dan kerjasama tim yang baik yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pengembangan (isu) ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan dan pelatihan kerja, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

- b. Bagi peneliti

Menjadi hal yang bermanfaat dalam mengetahui pentingnya kemampuan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*).

Menurut Sofyandi (2013) menyatakan bahwa "Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM

mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko 2014, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bisa dilihat dalam pengertian secara mikro dapat dibedakan menjadi 2 kategori. Pertama adalah karyawan operasional dan karyawan manajerial, masing-masing memiliki peranannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. SDM tersebut yang akan mengelola jalannya proses bisnis pada suatu organisasi atau perusahaan.

- a. Singkatnya, ada 4 fungsi manajemen yang dapat diambil dari pernyataan ahli tersebut.
 - 1) *Planning, planning* atau proses perencanaan dalam fungsi manajemen adalah tentang bagaimana perusahaan menetapkan

tujuan lengkap dengan cara dan strategi untuk mencapainya. Dalam fungsi perencanaan, manajer perlu mengkaji dan mengevaluasi berbagai kemungkinan rencana alternatif sebelum memutuskan suatu tindakan. Perencanaan dalam fungsi manajemen adalah proses penting mengingat *planning* merupakan langkah awal yang dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan kedepannya. Tanpa perencanaan yang matang, fungsi-fungsi manajemen lain tidak akan bisa berjalan dengan optimal.

- 2) *Organizing*, pengorganisasian (*organizing*) adalah suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang di pandang. Seperti bentuk fisik yang tepat bagi suatu ruangan kerja administrasi, ruangan laboratorium, serta penetapan tugas dan wewenang seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan.
- 3) *Actuating* dan *Directing*, *actuating* dan *directing* atau fungsi pengarahan merupakan usaha untuk menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien dengan menciptakan suasana kerja yang dinamis.
- 4) *Controlling*, *controlling* atau proses pengawasan adalah suatu proses yang menentukan mengenai apa yang harus dikerjakan supaya apa yang diselenggarakan dapat sejalan sesuai rencana. Fungsi *controlling* juga dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk

mengukur kinerja karyawan sesuai standar yang telah dibuat. Melalui fungsi *controlling*, evaluasi perbaikan dapat dilaksanakan bila memang dibutuhkan.

2. Kemampuan Kerja

Istilah kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Irawan, 2014) kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang (logor, 2015).

Menurut Irawan (2014) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya

yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya.

Kemampuan yang relatif baik juga harus di sejalankan dengan pendidikan khusus atau kecakapan tambahan (kemampuan teknis fungsional) agar mereka mampu bekerja secara teknis sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam pekerjaan. Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan karyawan atau sumberdaya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal karyawan juga dituntut meningkatkan kemampuan melalui pendidikan teknis tambahan sebagai suatu keahlian yang harus dimiliki (Binardi, 2013)

Kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan karyawan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. (Ilmarinen:2017) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek. Kemampuan merupakan suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya

berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat. Definisi lain kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Thoha (2013) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Blanchard dan Hersey (2013). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan inteligensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) adalah untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini.

- a. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut Robins (2012), meliputi :
 - 1) Kecakapan atau potensi, kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau

mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

2) Kesanggupan Kerja, kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Pendidikan, pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan

4) Masa Kerja, masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

b. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi menurut Subroto (2007):

1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuannya.

2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik

dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.
- 4) Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan pekerjaannya.

3. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk membantu mencapai keahlian tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2016) bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan ketiga definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan didalam instansi atau organisasi, karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja. Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

a. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2012), di antaranya:

- 1) Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- 2) 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, metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, tes, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
- 5) Kualifikasi, peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan. Pelatih Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain, mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
- 6) Waktu (Banyaknya Sesi), banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

b. On the Job Training

OJT atau singkatan dari *On the Job Training* adalah sebuah pelatihan yang diperuntukkan bagi karyawan oleh pihak perusahaan yang bersangkutan. Karyawan yang mengikuti OJT selain karyawan baru juga yang mengalami pergantian divisi. Bentuk pelatihan yang dikenal dengan *on the job training* ini adalah suatu cara pelatihan tentang pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan khusus di tempat kerja.

On-the-job training bermanfaat untuk karyawan yang baru direkrut, selain untuk memperbaharui pengalaman karyawan baru akan teknologi yang diperkenalkan, karyawan juga dapat dipromosikan untuk pekerjaan mereka jika mereka memiliki kinerja yang baik (Noe, 2013:263). Dalam pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan PT. Semen Tonasa yaitu *On The Job Training*.

Ada setidaknya 6 metode yang digunakan dalam menyelenggarakan OJT, antara lain:

1) Coaching

Jenis pelatihan ini adalah pelatihan metode one to one yang bertujuan agar karyawan yang mengikuti pelatihan bisa mendapat jawaban pertanyaannya dari instruksi seniornya

2) Mentoring

Suatu bentuk pelatihan pada karyawan yang berada dalam jenjang manajerial, yang mana seniornya akan memberikan instruksi khusus pada bawahan langsung untuk mengerjakan tugas sehari-hari.

3) *Job rotation*

Tujuannya tentu agar membuat karyawan lebih paham tentang latar pekerjaan lain di perusahaan tersebut. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan untuk tidak bosan karena melakukan pekerjaan yang sama terus menerus. Selain itu, karyawan juga bisa mengembangkan hubungan dengan orang lain di dalam perusahaan tersebut.

4) Instruksional pekerjaan

Dengan adanya pelatihan ini, maka seorang pelatih akan bisa merancang suatu program latihannya sendiri. Sehingga, karyawan akan diberikan instruksi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi tersebut. Karyawan akan dipersilahkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

5) *Understudy*

Pelatihan ini diberikan oleh atasan kepada bawahan yang selanjutnya akan menjadi asistennya. Biasanya, bentuk pelatihan ini akan diberikan pada karyawan yang akan menggantikan

atasan saat atasan tersebut pensiun atau akan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

6) *Apprenticeship*

Pelatihan ini menggabungkan teori dan praktik serta banyak digunakan pada usaha manufaktur, perdagangan ataupun teknikal yang perlu pelatihan jangka panjang untuk membentuk tenaga professional.

c. *Off The Job Training*

off the job training adalah sebuah pelatihan bagi para karyawan perusahaan yang dipusatkan pada sebuah tempat yang jauh dari tempat kerja mereka. Para karyawan ini akan dilatih oleh ahli profesional (*trainer*) yang sudah berpengalaman di bidangnya.

Adapun metode *Off The Job Training* :

1) Bermain Peran

Metode bermain peran secara umum mengajak para peserta training untuk memainkan peran yang berbeda ketika menghadapi suatu tantangan tertentu yang diberikan oleh trainernya. Manfaat *off the job training* dengan menggunakan metode ini akan memberikan suatu perspektif baru dari berbagai sudut pandang. Sehingga diharapkan para peserta training bisa menyelesaikan masalah-masalah di tempat kerja dengan tepat dan cepat.

2) Studi Kasus

Pada metode ini, pelatih akan memberikan beberapa kasus yang bersifat fakta (berhubungan dengan dunia kerja) atau bersifat hipotesis. Melalui metode off the job training ini, para peserta akan diberikan tugas untuk menganalisis setiap kasus yang diberikan dengan cermat dan teliti.

3) *Vestibule Training* (Pelatihan secara teknik)

Vestibule training sangat diperlukan untuk pengembangan keahlian para peserta. Teknik pelatihan ini biasanya menggunakan mesin atau alat yang serupa dengan alat-alat yang ada di tempat kerja.

4) Simulasi

Penggunaan alat atau mesin yang mahal dan memiliki resiko tinggi di tempat kerja sangat perlu diperhatikan. Maka dari itu, off the job training menjadi kesempatan bagi para peserta untuk mensimulasikan cara kerja alat atau mesin tersebut harus dengan baik dan benar.

5) Perkuliahan

Untuk mengembangkan tingkat manajemen pekerjaan para peserta, perkuliahan di kelas menjadi pilihan yang sering digunakan oleh para pelatih dalam memberikan wawasan kepada peserta training. Training dengan mengikuti kelas

perkuliahan biasanya sudah dikemas dalam beberapa topik bahasan yang sudah berurutan.

6) Permainan

Membangun sebuah tim kerja yang baik selama training penting bagi pengembangan profesional para peserta. Salah satu metode off the job training yang cocok untuk membangun kerja tim adalah permainan.

d. Manfaat Pelatihan

Terdapat beberapa manfaat dari pelatihan strategis, pertama, pelatihan strategis memungkinkan professional SDM dan pelatihan untuk terlibat secara dekat dengan bisnis, bekerja sama dengan manajer untuk membantu memecahkan masalah-masalah mereka, dan memberikan kontribusi yang signifikan pada hasil-hasil organisasional. Pelatihan strategis juga dapat mencegah profesional SDM dan para pelatih untuk mengajar jenis-jenis alat pelatihan yang bersifat coba, terhebat, atau terbaru. Sebuah pola pikir pelatihan strategis juga mengurangi kemungkinan cara berpikir bahwa pelatihan dapat memecahkan sebagian besar masalah pemberi kerja atau organisasional.

4. Kerjasama Tim

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) secara luring (*offline*), kerja sama memiliki arti "*Kegiatan atau usaha yang*

dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, organisasi, atau pemerintahan) untuk mencapai tujuan bersama.”

a. Indikator Kerjasama tim

Berdasarkan metode para ahli dan terdapat indikator dari salah satu ahli yaitu West (dalam Hatta,dkk, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama tiKm sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.
- 4) Kemampuan bekerjasama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Semakin baik kemampuan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Kerjasama Tim

- 1) Pekerjaan (dalam tim) menjadi lebih cepat selesai
- 2) Melatih kita untuk lebih cakap dalam berkomunikasi
- 3) Menumbuhkan rasa kebersamaan dengan individu lain
- 4) Memahami karakter individu lain
- 5) Mendorong kita untuk lebih produktivitas karena melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama
- 6) Cepat dalam menemukan solusi atas permasalahan yang ada
- 7) Menumbuhkan jiwa sosial terhadap individu lain
- 8) Meningkatkan rasa persatuan antar individu
- 9) Menjauhkan kita dari sikap egois Melatih diri untuk lebih menghargai dan menghormati perbedaan pendapat atau gagasan individu lain
- 10) Memunculkan ide kreatif baru
- 11) Meningkatkan peluang untuk mencapai sebuah keuntungan bersama

c. Pentingnya Kerjasama Tim

- 1) Mencapai tujuan yang telah ditentukan

Tujuan perusahaan seperti meningkatkan penjualan tidak bisa dicapai oleh satu orang Kerja sama tim yang kurang maksimal juga tidak akan membantu. Itulah mengapa *teamwork* sangat penting di dunia kerja. Jika salah satu anggota tim saja tidak profesional dalam

menjalankan tugasnya, maka tujuan perusahaan pasti akan sulit untuk dicapai.

2) Mencegah adanya kesalahan

Jika kamu dan rekan satu tim memiliki hubungan yang baik, suasana kerja yang menyenangkan bisa terwujud. Dengan begitu, semua anggota tim bisa benar-benar bekerja sama mewujudkan arti *teamwork* yang sebenarnya, yaitu saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Tidak ada kecenderungan untuk saling menjatuhkan. Semua orang bisa menjadi *team player* yang baik dan berusaha mencegah kesalahan.

3) Meningkatkan performa individu

Setiap orang pasti memiliki *blind spot*, yaitu bagian dalam diri mereka yang tidak disadari tetapi orang lain dapat melihatnya. Hal ini seperti kelebihan dan kekurangan. Bekerja sama di dalam tim dapat membantumu menemukan *blind spot* tersebut dengan cara menerima *feedback* dari rekan satu tim.

5) Mengurangi *burnout*

Salah satu studi *American Institute of Stress* menunjukkan bahwa 80% orang mengalami stres yang bersumber dari pekerjaan. Apabila tidak memiliki stres manajemen yang baik, ada kemungkinan kamu akan

terjebak ke fase *burnout*. Jika ini terjadi, kamu tidak akan maksimal dalam pekerjaan. Jika tim mu memang memiliki *teamwork* yang baik, kamu bisa meminta bantuan atau bahkan mendelegasikan pekerjaan ke rekan satu tim.

6) Melatih manajemen konflik dan risiko

Konflik merupakan hal yang tidak bisa dihindari dalam hubungan pekerjaan. Jika kamu sudah terbiasa bekerja dalam tim dan memiliki *teamwork skill* yang baik, kamu pasti sudah handal menghadapi orang dengan berbagai latar belakang dan sifat. Selain itu, bekerja dalam tim juga bisa melatih individu agar lebih berani mengambil risiko. Kamu tidak akan lagi merasa ragu untuk mengeksekusi ide yang dianggap terlalu besar.

5. Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang di proyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi

standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Veitzal dan Sagala, 2014).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Munculnya kepuasan kerja dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang 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 (Mathis dan Jackson, 2012). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan

pekerjaannya, yang terlihat dari kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kemampuan kerja yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

- b. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut (Mathis, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan
- 2) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*.
- 4) Kehadiran, kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

B. Penelitian yang relevan

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kemampuan kerja, pelatihan kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang nantinya dapat memberikan gambaran untuk memperjelas gambaran dalam kerangka pikir penelitian.

Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Rusydi, M. (2021) dengan

judul penelitian *Human capital development of research staff through self-leadership, teamwork management, and culture diversity*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat meningkat jika didukung oleh kepemimpinan mandiri yang solid meskipun terdapat keberagaman budaya. Namun staf peneliti belum bisa melakukan pertukaran pengetahuan karena tim manajemen belum sepenuhnya berjalan baik di antara staf peneliti lokal dan asing. Kebaruan penelitian ini terletak pada kemampuan berkomunikasi antara staf peneliti lokal dan asing meskipun terdapat keragaman budaya di antara mereka.

Esthi, R. B. (2022) dengan judul penelitian *The Effect of Competence and Job Training on the Performance of Crab Meat Agro-industry Employees in West Java*. *Jurnal Ilmiah Agrineca*, 22(2), 1-9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi. Pelatihannya harus sistematis, mulai dari materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan dan kemampuan instruktur. Kompetensi yang meningkat adalah keterampilan esensial, konsep diri, pengalaman dan pengetahuan. Kinerja pegawai meningkat baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, inisiatif, dan kemandirian.

Sugiarti, E. (2022) dengan judul penelitian *The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-11. Dari hasil analisis dan pembahasan pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja, sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan penentuan 31,0%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,498 > 1,979)$ hal ini diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai determinasi sebesar 41,1%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,343 > 1,979)$ hal ini diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai determinasi sebesar 29,6%.

Erni Sukmawati, et.al (2021) dengan judul penelitian *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh

negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ryani Dhyan Parashakti, et.al (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setia, et al (2021) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Di Pekanbaru. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kepuasan kerja dan teamwork berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap upaya peningkatan pelatihan, kepuasan kerja dan teamwork maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V.

Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021) dengan judul penelitian *Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. Journal of Social Science Studies (JOS3), 1(2), 69-74*. Dari hasil analisis data ditemukan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman, kemampuan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Friska Nababan (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Karyawan Pt. Banua Megah Sejahtera. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, PT. Banua Megah Sejahtera.

Badriyah (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, *Teamwork*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel

Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel *Teamwork* (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variable. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2).

Ramadhan Abdillaha, (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. Secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kerjasama tim dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indolakto Cabang Medan.

Dewa, A. (2023) dengan judul penelitian *The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. Economic and Business Horizon*, 2(3), 1-10. Dari hasil penelitian terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja yang diteliti terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. yaitu faktor kinerja pegawai, dengan variabel kemampuan kerja

mempunyai pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel lainnya dalam mempengaruhi faktor kinerja pegawai, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep- konsep atau variabel- variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012).

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

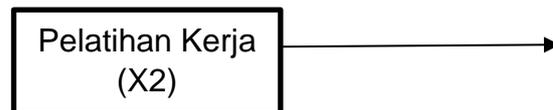
Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila kemampuan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya



2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

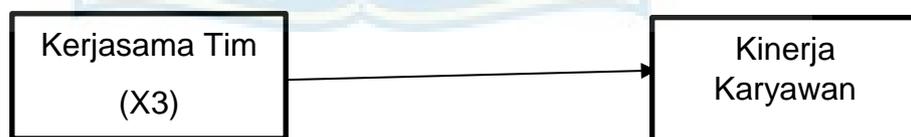
Pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena perusahaan telah berupaya untuk memenuhi salah satu bentuk kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan-kebutuhan aktualisasi diri. Karena pelatihan dan

pengembangan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas karyawan.



3. Pengaruh Kerjasama Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, kerjasama tim perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Bekerja sama memungkinkan rekan kerja untuk saling mengenal lebih baik dan membangun hubungan sosial yang kuat. Kerja sama memungkinkan setiap orang untuk dihargai atas kemampuannya.



Berdasarkan uraian di atas, pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja, dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa
- 2) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa
- 3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamat empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu sosial, dari fisika dan biologi hingga sosiologi dan jurnalisme. Pendekatan ini juga digunakan sebagai cara untuk meneliti berbagai aspek dari pendidikan.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Semen Tonasa yang berlokasi di Jl. Tonasa II Biring Ere, Kab.Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan 90651. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan Februari – Maret pada tahun 2024.

C. Sumber Data

Selain itu, menurut Arikunto (2010) “Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari orang-orang yang secara sengaja dipilih oleh peneliti untuk memperoleh data-data atau informasi yang ada relevansinya dengan permasalahan penelitian.

2) Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dan berbagai sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada PT. Semen Tonasa

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di bagian produksi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep yang berjumlah 150 responden.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek penelitian dan dianggap mewakili gambaran yang benar terhadap populasi. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Adapun teknik penarikan sampel :

Karna jumlah populasi dari 150 responden, maka metode pemilihan sampel yang digunakan adalah rumus Slovin.

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

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5 % dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{150}{1 + 150 (5\%^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,0025)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109$$

$$= 110$$

Maka jumlah sampel sebanyak 109 orang, untuk lebih memudahkan peneliti maka diubah menjadi 110 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan informasi yang diinginkan, antara lain dilakukan dengan :

1) Observasi

Observasi atau yang disebut pula pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, peraba dan pengecap. Observasi dilakukan melalui pengamatan.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung kepada karyawan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang dilakukan oleh peneliti dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, foto, catatan harian, dan sebagainya.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Kemampuan Kerja (X1)	Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil guna pada PT. Semen Tonasa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan atau potensi 2. Pendidikan 3. Masa kerja
Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana seorang karyawan dilatih dalam beberapa tahap untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT Semen Tonasa, seperti sikap, tingkah laku, dan cara menghargai sesama karyawan. Selain itu, pelatihan kerja juga sangat penting dan dibutuhkan bagi setiap perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Metode
Kerjasama Tim (X3)	Kerjasama dalam tim adalah ketika orang-orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Saling berkontribusi

	bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan kinerja perusahaan.	3. Pengerahan kemampuan secara maksimal
Kinerja (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai suatu proses untuk mencapai target perusahaan, langkah-langkah yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan melihat keberhasilan dalam menyelesaikan target/tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Jika kinerja dan kualitas produk baik maka PT. Semen Tonasa akSan mendapat citra yang baik oleh masyarakat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan kerja 4. Kehadiran

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah metode dalam memproses data menjadi informasi. Saat melakukan suatu penelitian, kita perlu menganalisis data agar data tersebut mudah dipahami. Analisis data juga diperlukan agar kita mendapatkan solusi atas permasalahan

penelitian yang tengah dikerjakan. Untuk memperoleh data yaitu dengan :

1) Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2) Uji Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan pada model regresi untuk mengetahui apakah nilai residu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah model yang memiliki residu yang terdistribusi secara normal.

b. Uji multikolineritas

Uji multikolineritas adalah suatu analisis yang digunakan dalam statistika untuk mengevaluasi sejauh

mana variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda saling terkait atau berkorelasi satu sama lain. VIF (*Variance Inflation Factor*): Mengukur seberapa banyak varians suatu koefisien meningkat karena adanya multikolinieritas.

Apabila toleransi value di atas 0,01 atau nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Apabila toleransi value di bawah 0,01 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji Harvey.

4) Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dengan SPSS 26 – Analisis regresi linear berganda adalah salah satu bentuk analisis regresi linier di mana variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi adalah analisis yang dapat digunakan untuk

mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Adapun rumus dari regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kemampuan Kerja

X2 = Pelatihan Kerja

X3 = Kerjasama Tim

b0 = Konstanta

b1, b2, b3= Koefisien Regresi

e = Error Standart

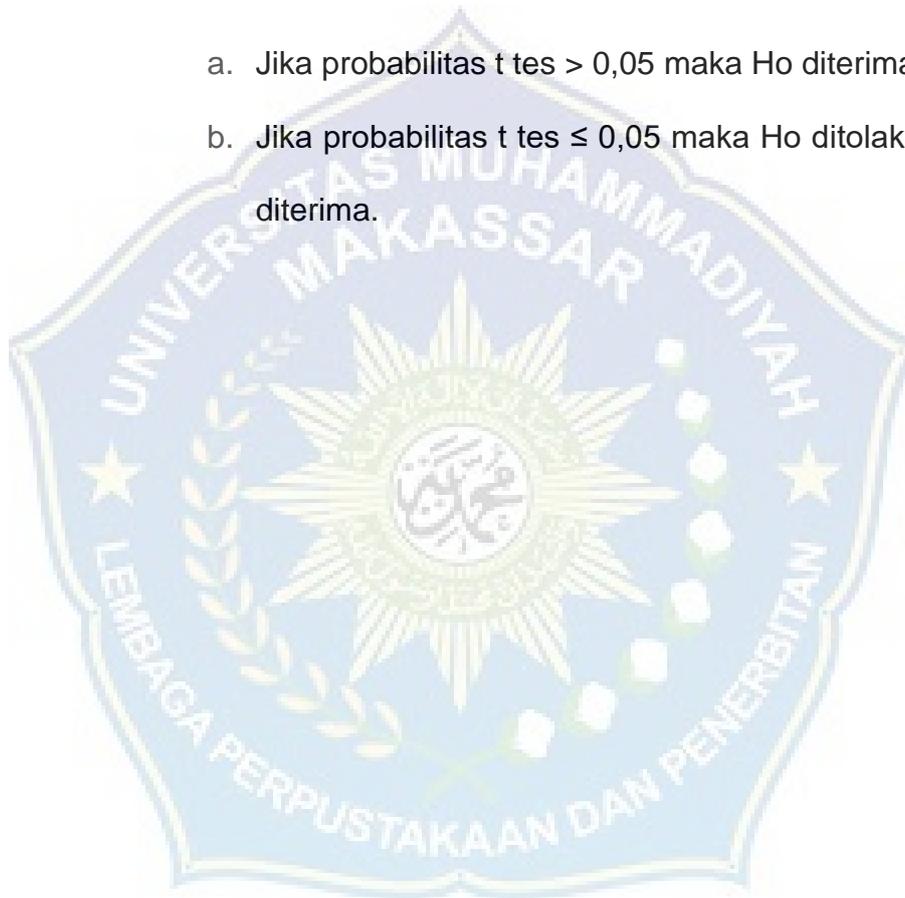
b. Uji Parsial (Uji t)

Tes t atau Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol . rata uji-t dua sampel berpasangan Uji-t adalah uji statistik parametrik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol yang menyatakan bahwa diantara dua buah rata-rata sampel yang diambil secara acak dari populasi tidak terdapat perbedaan signifikan. Uji T merupakan salah satu tes yang harus dilakukan oleh peneliti, sehingga data yang dihasilkan akurat dan sesuai dengan realita yang ada di lapangan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas t tes untuk pengujian persial dengan α sebesar 0,05 (5%). Dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh Persial

- a. Jika probabilitas t tes $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas t tes $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

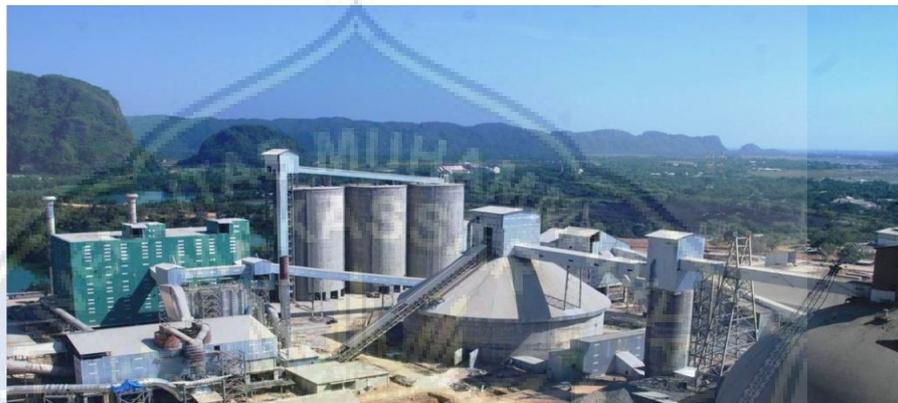


BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM

a. Sejarah Berdirinya PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep



Gambar 4.1 Pabrik PT. Semen Tonasa Pangkep

Sejarah berdirinya PT Semen Tonasa ditandai dengan diresmikannya proyek di tahun 1968 oleh Jenderal M. Yusuf, menteri perindustrian di masa itu. Didorong oleh komitmen pemerintah untuk meningkatkan hajat hidup orang banyak, maka didirikanlah PT Semen Tonasa di Desa Biring Ere, sebuah daerah yang terpencil namun sangat kaya dengan bahan baku semen. PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 1.571 hektar di Desa Biring Ere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen per

tahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu Pabrik Tonasa II, III, IV dan V. Keempat unit pabrik tersebut menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen per tahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk unit IV serta 2.500.000 ton semen untuk unit V yang diproyeksikan mampu men-*support* kebutuhan semen nasional. Didukung dengan bahan baku yang berlimpah, pabrik ini diperkirakan akan terus beroperasi dan berkontribusi pada perekonomian nasional hingga beberapa puluh tahun ke depan.

Berdasarkan Anggaran Dasar, perseroan merupakan produsen semen di Indonesia yang telah memproduksi serta menjual semen di dalam negeri dan mancanegara sejak tahun 1968. Proses produksi bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik, hingga pengantongan semen zak di *packing plant*. Proses produksi secara terus menerus dipantau oleh Unit Quality Control guna menjamin kualitas produksi.

Lokasi pabrik yang berada di Sulawesi Selatan merupakan pilihan yang strategis untuk mengisi kebutuhan semen di daerah Indonesia Bagian Timur. Dengan didukung oleh jaringan distribusi yang tersebar luas serta diperkuat oleh sembilan unit pengantongan semen yang melengkapi sarana distribusi

penjualan, telah menjadikan perseroan sebagai pemasok terbesar di Kawasan Timur Indonesia. Unit pengantongan perseroan terdapat di Palu (Sulawesi Tengah), Mamuju (Sulawesi Barat), Kendari (Sulawesi Tenggara), Oba (Maluku Utara), Balikpapan (Kalimantan Timur), dan Sorong (Papua Barat) dengan kapasitas masing-masing 300.000 ton per tahun. Sementara untuk Unit Pengantongan Makassar (Sulawesi Selatan), Bitung (Sulawesi Utara), Ambon (Maluku), dan Samarinda (Kalimantan Timur), memiliki kapasitas masing-masing 600.000 ton per tahun. Sarana pendukung operasi lainnya yang berkontribusi besar terhadap pencapaian laba perusahaan adalah utilitas Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2x25 MW dan 2x35 MW yang berlokasi di Desa Biringkassi, Kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik.

Pendapatan utama perseroan adalah hasil penjualan Semen Portland (OPC), Semen non-OPC yaitu Tipe Komposit (PCC), yang tersebar di wilayah Sulawesi, Kalimantan, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua. Didukung dengan merek yang sudah terkenal di Kawasan Timur Indonesia, perseroan berusaha secara terus menerus mempertahankan *brand image* produk dengan tetap menjaga kestabilan pasokan produk di pasar. Selain itu, dukungan sistem distribusi yang optimal juga

merupakan unsur kesuksesan penjualan semen. Selain itu, penjualan ekspor juga dilakukan jika terjadi kelebihan produksi setelah pemenuhan pasar dalam negeri.

Sejak 15 September 1995, perseroan terkonsolidasi dengan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk yang sebelumnya bernama PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Lebih dari satu dekade perseroan berbenah dan berupaya keras meningkatkan nilai perseroan di mata para pemegang saham dan pemangku kepentingan. Berbagai terobosan strategi dan program kerja dalam meningkatkan kinerja perseroan secara terintegrasi terus dipacu untuk mewujudkan visi perseroan menjadi produsen semen yang paling efisien dan mempunyai keunggulan yang kompetitif di antara para produsen semen lainnya. Perseroan juga telah menyelesaikan pembangunan pabrik semen Tonasa unit V yang beroperasi dengan kapasitas 2.500.000 ton per tahun dengan dukungan Power Plant 2x35 MW dengan pembiayaan proyek tersebut bersumber dari dana sendiri dan kredit pembiayaan sindikasi perbankan nasional.

b. Visi dan Misi PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep

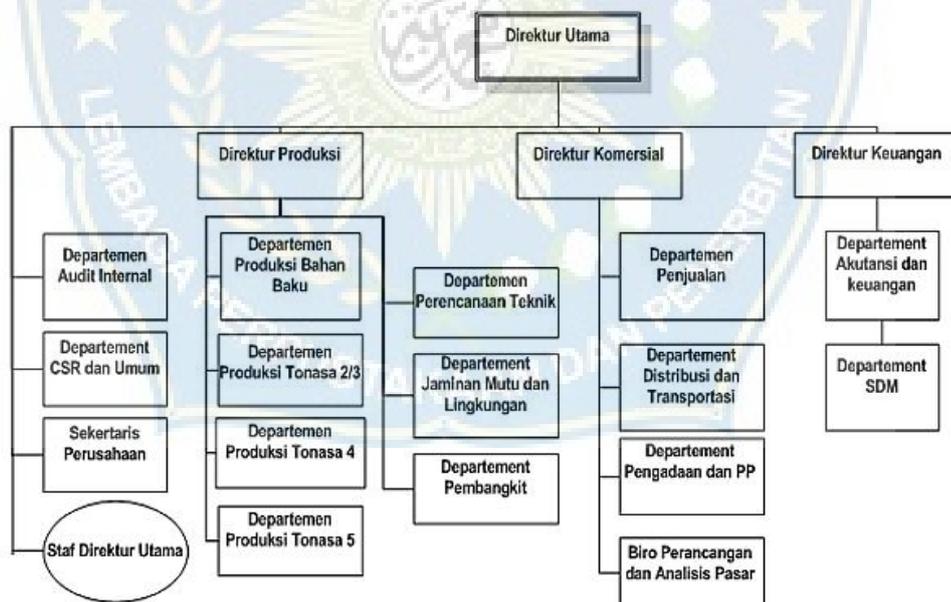
a) Visi

Menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Indonesia yang efisien dan berwawasan lingkungan.

b) Misi

1. Meningkatkan nilai perusahaan untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan.
2. Memproduksi semen ramah lingkungan yang berorientasikan kepuasan pelanggan.
3. Melakukan perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing.
4. Membangun lingkungan kerja yang aman dan profesional.
5. Mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan yang baik.

c. Struktur organisasi PT. Semen Tonasa Kab.Pangkep



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Semen Tonasa Pangkep

d. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan pada skema, akan dijelaskan tugas dan tanggung jawab bagian-bagian tersebut, yaitu :

1. Dewan Direksi

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan PT. Semen Tonasa (Persero) diurus dan dipimpin oleh direksi dari seorang Direktur Utama dibantu tiga orang direktur lainnya. Dalam menjalankan tugasnya Dewan Direksi bertanggung jawab sekaligus diawasi oleh Dewan Komisaris sebagai wakil pemegang saham.

Dewan Direksi diangkat berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan lama masa jabatan 5 tahun. Dewan Direksi terdiri atas :

a. Direktur Utama

Direktur utama mengemban tugas dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan semua kegiatan pengelolaan yang telah ditetapkan dalam rangka pengembangan kemajuan yang meliputi semua bidang perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, direktur utama dibantu oleh tiga orang direksi untuk mengurus kegiatan-kegiatan pada bidangnya masing-masing. Ketiga direksi tersebut yaitu direktur produksi, direktur komersial, dan direktur keuangan.

b. Direktur produksi

Tugas Direktur Produksi adalah :

- 1) Terselenggaranya kelancaran operasi pabrik Unit II, pabrik Unit III, pabrik Unit IV, dan pabrik Unit V.
- 2) Terselenggaranya pemeliharaan fasilitas yang meliputi perumahan karyawan, gedung pabrik, dan gedung lainnya serta pelabuhan khusus Biringkassi.

c. Direktur Komersial

Bertanggung jawab atas semua aktivitas perusahaan.

Tugas Direktur Komersial adalah :

- a. Pembuatan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan serta mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan dari anggaran pendapatan dan belanja perusahaan.
- b. Menyusun pendistribusian hasil produksi semen yang dilakukan dengan cara menyusun strategi pemasaran di seluruh daerah pemasaran termasuk pengangkutannya.
- c. Merencanakan kegiatan pengadaan suku cadang, bahan baku, bahan pembantu, dan mesin-mesin lainnya sebagai kelengkapan dalam kegiatan produksi.

d. Direktur Keuangan

Tugas Direktur Keuangan adalah:

- 1) Mengembangkan dan menyusun strategi pengendalian efisiensi biaya, kajian
- 2) Mengendalikan fungsi dan aktifitas seluruh sumber daya manusia diperusahaan.

2. Kepala Departemen atau Bidang

Dalam struktur organisasi PT. Semen Tonasa (Persero) terdapat 16 departemen. Tugas dari departemen tersebut adalah :

a. Kepala Departemen Internal Audit

Bertugas merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi dan konsultasi guna meningkatkan kualitas dan efektifitas sistem pengendalian internal perusahaan (internal Control) meliputi : sistem manajemen dan operasi, sistem mutu, proses bisnis perusahaan, standar dan praktek terbaik yang berlakuserta menelaah dan menilai kepatuhan dan kesesuaian pelaksanaan terhadap : Tata kelolah perusahaan (Good Corporate Governance), kebijakan, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

b. Kepala Departemen CSR dan Umum

Bertugas mengarahkan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pelayanan umum (rumah tangga,

transportasi dan protokol), keamanan dan ketertiban serta program kemitraan dan bina lingkungan untuk memastikan pelayanan, pengamanan perusahaan berjalan efektif, efisien dan optimal sesuai dengan sasaran perusahaan.

c. Kepala Departemen Sekertaris Perusahaan

Bertugas merencanakan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinir dan mengendalikan seluruh aktifitas dan fungsi komunikasi, ketaatan dan risiko melalui penerapan strategi jangka pendek dan jangka panjang guna menciptakan iklim bisnis yang kondusif, efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan perusahaan

d. Kepala Departemen Produksi Bahan Baku

Bertugas merencanakan, mengelolah, mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan produksi di Departemen Bahan Baku termasuk didalamnya perencanaan dan pengendalian tambang, operasional crusher dan pemeliharaan alat berat dan crusher untuk memastikan tercapainya pasokan bahan baku (batu kapur, tanah liat dan pasir silika) dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan rencana yang ditetapkan perusahaan.

e. Kepala Departemen Produksi Tonasa 2 dan 3

Bertugas merencanakan, mengelola, mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan produksi termasuk didalamnya operasi dan pemeliharaan Raw Mill, Kiln dan Coal Mill untuk memastikan tercapainya sasaran produksi dalam jumlah dan kualitas yang ditetapkan secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan rencana perusahaan.

f. Kepala Departemen Produksi Tonasa 4

Bertugas merencanakan, mengelola, mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan produksi termasuk didalamnya operasi dan pemeliharaan Raw Mill, Kiln dan Coal Mill untuk memastikan tercapainya sasaran produksi dalam jumlah dan kualitas yang ditetapkan secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan rencana perusahaan.

g. Kepala Departemen Produksi Tonasa 5

Bertugas merencanakan, mengelola, mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan produksi termasuk didalamnya operasi dan pemeliharaan Raw Mill, Kiln dan Coal Mill untuk memastikan tercapainya sasaran produksi dalam jumlah dan kualitas yang ditetapkan secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan rencana perusahaan.

h. Kepala Departemen Perencanaan Teknik

Bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, mengevaluasi dan mengendalikan seluruh kegiatan bengkel dan pekerjaan umum, perencanaan teknik pabrik, keselamatan dan kesehatan kerja, kualitas mutu, serta perencanaan dan evaluasi proses untuk memastikan dukungan terhadap tercapainya sasaran produksi secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan RKAP.

i. Kepala Departemen Pembangkit

Bertugas merencanakan, mengelola, mengkoordinasikan, mengevaluasi dan mengendalikan pengoperasian serta pemeliharaan mesin pembangkit PLTU/ BTG untuk mencapai target RKAP yang telah ditentukan serta berjalan efisien, efektif dan aman sesuai dengan standar industri yang berlaku.

j. Kepala Departemen Jaminan Mutu dan Lingkungan

Bertugas merencanakan, mengolah, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengujian, penelitian dan pengembangan terhadap bahan baku, bahan penolong, bahan bakar, proses, produk semen dan aplikasinya untuk menjamin mutu produk terak/ semen sesuai dengan persyaratan mutu dan harapan pelanggan secara efisien, efektif dan aman serta pengelolaan sistem manajemen Semen

Tonasa dan pengendalian dampak lingkungan yang timbul disekitar daerah operasi perusahaan.

k. Kepala Departemen Penjualan

Bertugas merencanakan, mengarahkan, mengkoordinir dan mengawasi efektifitas dan efesiensi fungsi penjualan melalui optimalisasi sumber daya di seluruh wilayah pemasaran Semen Tonasa sehingga dapat mencapai target penjualan dan tingkat profitabilitas sesuai RKAP.

l. Kepala Departemen Distribusi dan Transportasi

Bertugas mengarahkan, mengkoordinasikan, mengendalikan kegiatan distribusi dan transportasi produk perusahaan, operasional pelabuhan dan gudang penyangga sesuai RKAP untuk memastikan ketersediaan dan ketepatan waktu pasokan produk perusahaan di pasar dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

m. Kepala Departemen Pengadaan dan PP

Bertugas merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan barang dan jasa sesuai dengan spesifikasi yang diperlukan serta tercapainya tingkat persediaan yang efisien dan optimum sesuai dengan sistem dan prosedur.

n. Biro Perencanaan dan Analisa Pasar

Bertugas merencanakan, mengarahkan, mengkoordinir dan mengendalikan seluruh aktivitas, fungsi yang berkaitan dengan perencanaan dan promosi serta pelayanan pelanggan yang digunakan melalui penerapan strategi jangka pendek dan jangka panjang guna menciptakan iklim bisnis yang kondusif, efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian target perusahaan.

o. Kepala Departemen Akuntansi dan Keuangan

Bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi, mengembangkan, menyusun strategi pengendalian efisiensi biaya, kajian kelayakan investasi, ketersediaan informasi akuntansi perusahaan untuk memenuhi tuntutan perkembangan bisnis perusahaan untuk memastikan transaksi pengeluaran dana perusahaan sesuai dengan system prosedur perusahaan serta mengkaji peningkatan kinerja keuangan.

p. Kepala Departemen SDM

Bertugas merencanakan, mengarahkan, mengkoordinir dan mengendalikan fungsi dan aktifitas seluruh Sumber Daya Alam (SDM) di perusahaan, meliputi kegiatan administrasi, hubungan industrial, perencanaan dan pengembangan karyawan, kesehatan dan

keselamatan kerja karyawan untuk memastikan tersedianya SDM yang handal dan sesuai kebutuhan perusahaan, serta terpenuhinya kondisi kerja yang kondusif dalam mencapai target kinerja perusahaan.

B. HASIL PENELITIAN

Dalam sub bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 110 responden yang merupakan karyawan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep)

1. Penyebaran Kuesioner

Hasil dari jawaban kuesioner dari responden yang dianggap lengkap untuk dijadikan bahan analisis adalah sebanyak 110 responden, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data

Jumlah Responden	110
Jumlah Kuesioner yang disebar	110
Jumlah Kuesioner yang dikembalikan	110
Total angket yang diterima kembali dari seluruh responden	100%
Akurasi pengisian kuesioner oleh responden	110%

Sumber : Data Primer (Kuesioner) 2024

2. Analisis Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok pria dan wanita dan agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	Frekuensi Responden	Frekuensi
Pria	93	84,55 %
Wanita	17	15,45 %
Jumlah	110	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan data diatas maka dapat di deskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin pria mendominasi, yang mana jenis kelamin pria berada pada angka 93 responden (84,54 %). Sedangkan jenis kelamin perempuan wanita berada pada angka 17 responden (15,45 %). Hal ini menunjukkan bahwa yang menjadi karyawan di PT. Semen Tonasa yang berjenis kelamin wanita lebih sedikit dari pada karyawan yang berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Frekuensi	Frekuensi %
----------------	-----------	-------------

	Responden	
20-25 tahun	24	21,81 %
26-30 tahun	21	19,09 %
31-40 tahun	40	36,36 %
> 41 tahun	25	22,74 %
Jumlah	110	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan uraian tabel di atas maka diperoleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur, maka dapat diasumsikan bahwa mayoritas karyawan pada perusahaan berumur 31-40 tahun dengan perolehan angka sebesar 40 responden, selanjutnya indikator pada umur kisaran >41 dengan perolehan angka 25 responden, selanjutnya pada umur kisaran 20-25 tahun dengan perolehan angka 24 responden, selanjutnya pada umur kisaran 26-30 tahun dengan perolehan angka 21 responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis pendidikan responden menjelaskan latar belakang pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat disklasifikasikan menurut jenjang pendidikan SLTP, SLTA, D3, S1, dan lainnya. Oleh karena itu dalam pengelompokan pendidikan responden dapat dilihat pada

table berikut ini.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden menurut pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Frekuensi %
SLTP	8	7,28 %
SLTA	44	40 %
D3	15	13,64 %
S1	42	38,18 %
S2	1	0,90
Lainnya	0	0 %
Jumlah	110	

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

3. Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif

Analisis statistik deskriptif dengan mengintegrasikan hasil nilai rata-rata dari masing-masing indikator dari variable penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan, dasar, interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

Tabel 4.5 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

NO	Nilai Skor	Interprestasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 – 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup

4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus

Sumber : Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dalam analisis statistik deskriptif dari masing-masing variable di uraikan antara lain :

a. Kemampuan Kerja (X1)

Variabel Kemampuan Kerja diukur dengan tiga indikator yakni, kecakapan/potensi, pendidikan, dan masa kerja ke tiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi tiga item pernyataan. Persepsi responden tentang kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Analisis Kemampuan Kerja

Skor Jawaban Responden											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%									
X1.1	0	0	0	0	1	0,90	61	55,5	48	43,6	4,43
X1.2	1	0,9	0	0	3	2,72	52	47,3	54	49,1	4,44
X1.3	1	0,9	3	2,72	1	0,9	62	56,4	43	39,1	4,30
Kecakapan atau Potensi											4,39
X1.4	1	0,9	2	1,8	10	9,1	52	47,3	45	40,9	4,25
X1.5	1	0,9	4	3,6	11	10	57	51,8	37	33,6	4,14
X1.6	0	0	3	2,7	9	8,2	54	49,1	44	40,0	4,26
Pendidikan											4,21
X1.7	1	0,9	0	0	3	2,7	63	53,3	43	39,1	4,43
X1.8	0	0	2	1,8	2	1,8	55	50,0	51	46,4	4,34
X1.9	1	0,9	0	0	9	8,2	63	57,3	37	33,6	4,23
Masa Kerja											4,33
Mean Variabel Kemampuan Kerja											4,31

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Kemampuan Kerja, responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,31. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel Kemampuan Kerja adalah Kecakapan atau potensi dengan nilai rata-rata 4,39. Responden memahami bahwa analisis untuk meningkatkan kemampuan kerja sangat diperlukan dengan penilaian berdasar pada pengaruh tugas yang diberikan karyawan dan tindakan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

d. Pelatihan Kerja (X2)

Variabel Pelatihan Kerja diukur dengan lima indikator yakni jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi karyawan ke lima indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi tiga pernyataan. Persepsi responden tentang pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Analisis Pelatihan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	1	0,9	59	53,6	50	45,5	4,45
X2.2	0	0	0	0	0	0	50	58,2	46	41,8	4,42
X2.3	0	0	1	0,9	5	4,5	65	59,1	39	35,5	4,29

Jenis Pelatihan											4,38
X2.4	0	0	0	0	2	1,8	63	57,3	45	40,9	4,39
X2.5	0	0	0	0	2	1,8	60	54,5	48	43,6	4,42
X2.6	0	0	2	1,8	5	4,5	63	57,3	40	36,4	4,28
Tujuan Pelatihan											4,29
X2.7	2	1,8	5	1,8	5	4,5	58	52,7	45	40,9	4,31
X2.8	0	0	0	0	5	4,5	60	54,5	45	40,9	4,36
X2.9	1	0,9	0	0	5	4,5	71	64,5	33	30,0	4,23
Materi Pelatihan											4,30
X2.10	0	0	0	0	4	3,6	65	59,1	41	37,3	4,34
X2.11	0	0	0	0	10	9,1	63	57,3	37	33,6	4,51
X1.12	0	0	0	0	4	3,6	70	63,3	36	32,7	4,29
Metode Pelatihan											4,38
X2.13	0	0	1	0,9	1	0,9	72	65,5	36	32,7	4,30
X2.14	0	0	3	2,7	2	1,8	69	62,7	36	32,7	4,25
X2.15	0	0	1	0,9	4	3,6	67	60,9	38	33,6	4,28
Kualifikasi Karyawan											42,7
Mean Variabel Pelatihan Kerja (X2)											4,31

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Pelatihan Kerja, responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,31. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel Pelatihan Kerja adalah jenis pelatihan dan metode pelatihan dengan nilai rata-rata 4,38. Responden memahami bahwa analisis untuk pelatihan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

e. Kerjasama Tim (X3)

Variabel Kerjasama Tim diukur dengan empat indikator

yakni tanggung jawab, saling berkontribusi, pengeralan kemampuan secara maksimal, dan kemampuan bekerjasama ke empat indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi tiga pernyataan. Persepsi responden tentang kerjasama tim dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Analisis Kerjasama Tim

Skor Jawaban Responden											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%									
X3.1	0	0	0	0	3	2,7	49	44,5	58	52,7	4,50
X3.2	0	0	1	0,9	1	0,9	62	56,4	46	41,8	4,39
X3.3	0	0	0	0	3	2,7	64	58,2	43	39,1	4,36
Tanggung Jawab											4,41
X3.4	0	0	1	0,9	2	1,8	51	46,4	56	50,9	4,47
X3.5	0	0	0	0	1	0,9	63	57,3	46	41,8	4,41
X3.6	1	0,9	0	0	3	2,7	59	53,6	47	42,7	4,37
Saling Berkontribusi											4,41
X3.7	1	0,9	0	0	4	3,6	60	54,5	47	40,9	4,35
X3.8	0	0	1	0,9	3	2,7	63	57,3	43	39,1	4,46
X3.9	0	0	1	0,9	3	2,7	62	56,4	44	40,0	4,35
Skor Jawaban Responden											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%									
Pengeralan Kemampuan Secara Maksimal											4,38
X3.10	0	0	0	0	1	0,9	57	51,8	52	47,3	4,46
X3.11	0	0	0	0	5	4,5	63	57,3	42	38,2	4,34
X3.12	0	0	1	0,9	2	1,8	61	55,5	46	41,8	4,38
Kemampuan Bekerjasama											4,39
Mean Variabel Kerjasama Tim (X3)											4,39

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Kerjasama Tim, responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai nilai rata-rata

sebesar 4,39. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel Kerjasama Tim adalah tanggung jawab dan saling berkontribusi dengan nilai rata-rata 4,41. Responden memahami bahwa analisis untuk kerjasama tim sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

f. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan tiga indikator yakni kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu ke tiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi tiga pernyataan. Persepsi responden tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Analisis Kinerja Karyawan

Skor Jawaban Responden											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0	4	3,6	62	56,4	44	40,0	4,36
Y1.2	0	0	1	0,9	3	2,7	62	56,4	44	40,0	4,35
Y1.3	0	0	0	0	5	4,5	60	54,5	45	40,9	4,36
Kuantitas											4,35
Y1.4	0	0	0	0	1	0,9	63	57,3	46	41,8	4,41
Y1.5	0	0	0	0	3	1,8	64	58,2	44	40,0	4,38
Y1.6	1	0,9	0	0	2	1,8	60	54,5	47	42,7	4,38
Kualitas											4,39
Y1.7	2	1,8	1	0,9	4	3,6	55	50,0	48	43,6	4,33
Y1.8	0	0	1	0,9	2	1,8	67	60,9	40	36,4	4,33
Y1.9	0	0	3	2,7	5	4,5	64	58,2	38	34,5	4,25

Ketepatan Waktu	4,30
Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y)	4,34

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Kinerja Karyawan, responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,34. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel Kinerja Karyawan adalah kualitas dengan nilai rata-rata 4,39. Responden memahami bahwa analisis untuk memperoleh peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, serta jawaban responden memberi gambaran bahwa peningkatan kinerja karyawan akan diperoleh apabila seluruh elemen dalam pekerjaan memiliki relevansi yang baik pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

4. Uji validitas dan Reabilitas

a. Uji validitas

Sebelum kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian, terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur dengan menggunakan 110 responden, yang terdiri dari variabel bebas adalah Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim. Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa.

Dalam penelitian ini dikatakan valid apabila nilai r tabel pada penelitian ini untuk 110 = 0,166. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah uji validitas :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1	Kemampuan Kerja	X1.1	0,462	0,166	Valid
		X1.2	0,671	0,166	Valid
		X1.3	0,673	0,166	Valid
		X1.4	0,684	0,166	Valid
		X1.5	0,687	0,166	Valid
		X1.6	0,706	0,166	Valid
		X1.7	0,539	0,166	Valid
		X1.8	0,662	0,166	Valid
		X1.9	0,539	0,166	Valid
2	Pelatihan Kerja	X2.1	0,472	0,166	Valid
		X2.2	0,399	0,166	Valid
		X2.3	0,732	0,166	Valid
		X2.4	0,705	0,166	Valid
		X2.5	0,573	0,166	Valid
		X2.6	0,731	0,166	Valid
		X2.7	0,761	0,166	Valid
		X2.8	0,637	0,166	Valid
		X2.9	0,664	0,166	Valid
		X2.10	0,621	0,166	Valid
		X2.11	0,551	0,166	Valid

		X2.12	0,513	0,166	Valid
		X2.13	0,678	0,166	Valid
		X2.14	0,737	0,166	Valid
		X2.15	0,556	0,166	Valid
3.	Kerjasama Tim	X3.1	0,553	0,166	Valid
		X3.2	0,666	0,166	Valid
		X3.3	0,547	0,166	Valid
		X3.4	0,685	0,166	Valid
		X3.5	0,633	0,166	Valid
		X3.6	0,710	0,166	Valid
		X3.7	0,499	0,166	Valid
		X3.8	0,720	0,166	Valid
		X3.9	0,671	0,166	Valid
		X3.10	0,502	0,166	Valid
		X3.11	0,772	0,166	Valid
		X3.12	0,714	0,166	Valid
4.	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,669	0,166	Valid
		Y1.2	0,713	0,166	Valid
		Y1.3	0,784	0,166	Valid
		Y1.4	0,632	0,166	Valid
		Y1.5	0,801	0,166	Valid
		Y1.6	0,819	0,166	Valid
		Y1.7	0,726	0,166	Valid
		Y1.8	0,681	0,166	Valid
		Y1.9	0,632	0,166	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item variable yaitu Kemampuan Kerja,

Pelatihan Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja yang digunakan sebagai pengukuran variabel, karena memiliki nilai r hitung yang berada di atas r tabel yaitu sebesar 0,176. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji reabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reabilitas atau dapat dipercaya apabila alata ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan.

Uji reabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrument dalam setiap variabel. Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$. Berikut penyajian data hasil uji reabilitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	Kemampuan Kerja	9	0,814	0,60	Reliabel
2.	Pelatihan Kerja	15	0,889	0,60	Reliabel
3.	Kerjasama Tim	12	0,868	0,60	Reliabel

4.	Kinerja Karyawan	9	0,881	0,60	Reliabel
----	------------------	---	-------	------	----------

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa seluruh variabel dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item atau instrument dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data.

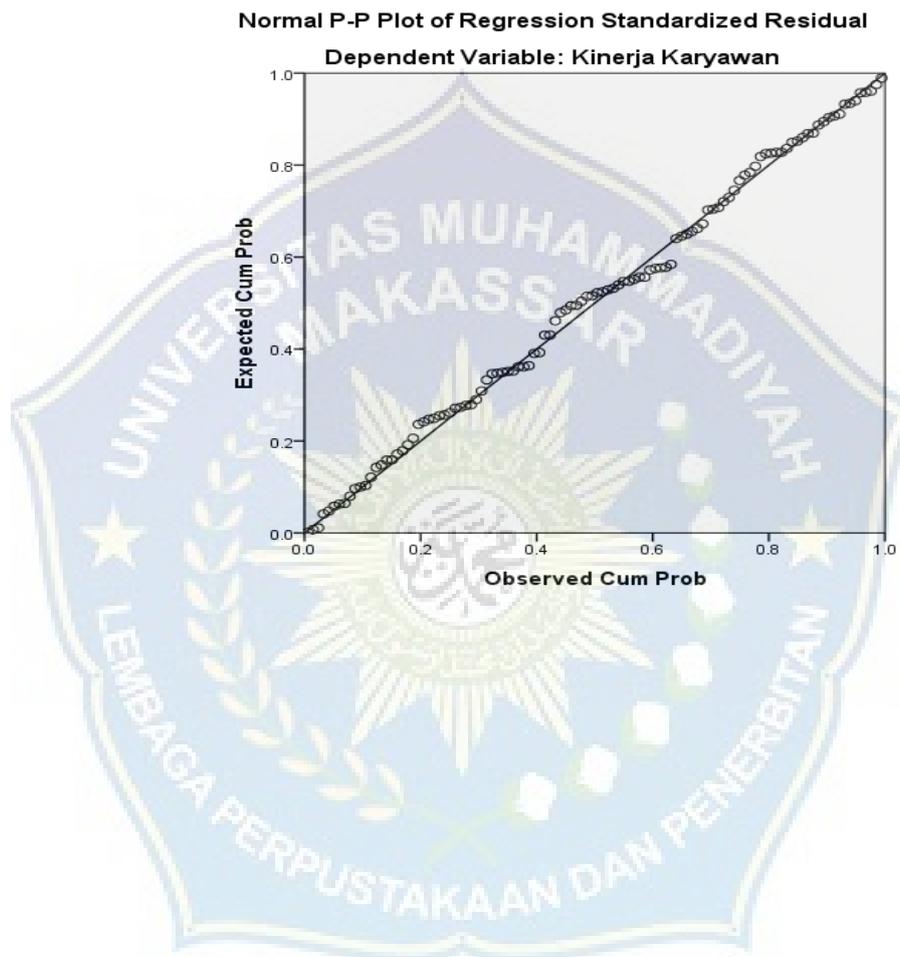
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dapat melihat histogram dan residualnya, adapun dasar pengambilan keputusannya antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Gambar 4.3 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

Berdasarkan grafik p-plot pada gambar diatas yang memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas

Varabel Independen	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Kemampuan Kerja	0.874	1.144	Non Multikolonieritas
Pelatihan Kerja	0.925	1.081	Non Multikolonieritas
Kerjasama Tim	0.914	1.094	Non Multikolonieritas
Dependen Variabel : Kinerja Karyawan			

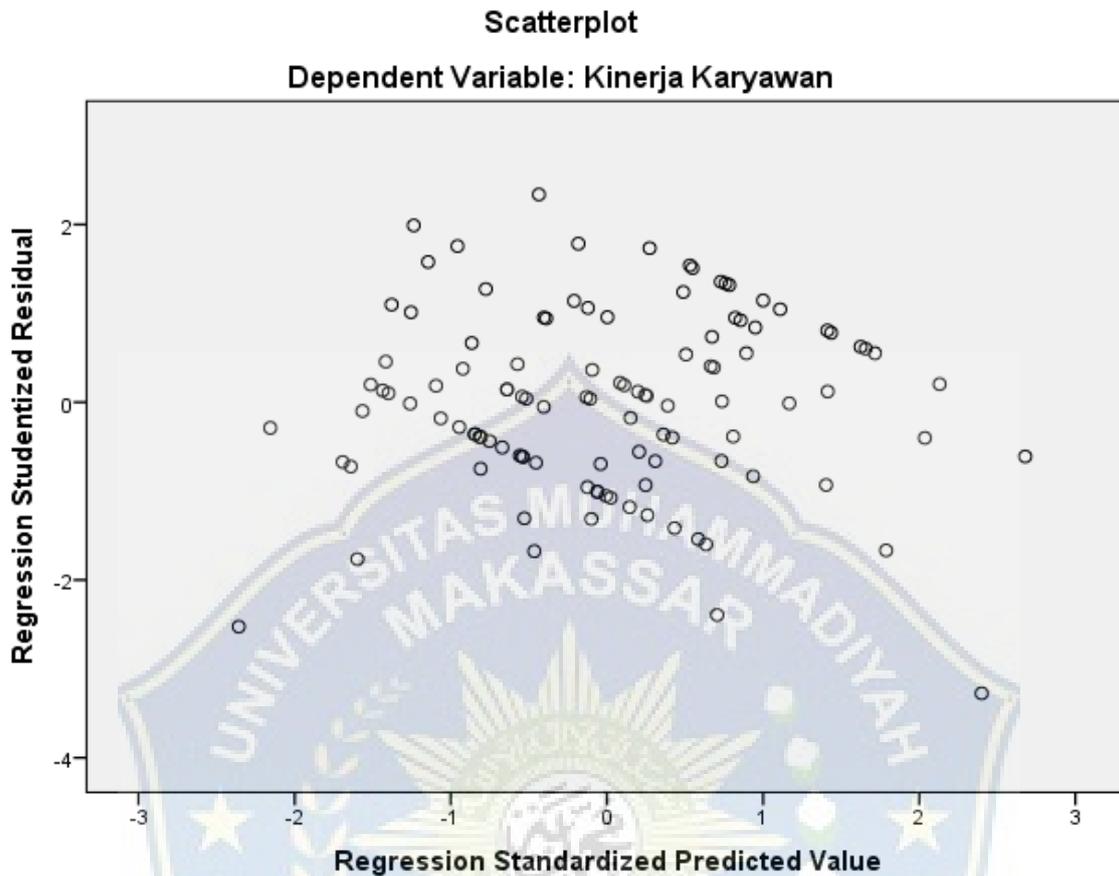
Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dari hasil uji *variance inflation factor* (VIF) pada hasil output SPSS 24, tabel *coefficient*, masing-masing variabel independen VIF dari < 10,000, yaitu untuk variabel Kemampuan Kerja 1,144, variabel Pelatihan Kerja 1,081 dan variabel Kerjasama Tim 1,094, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Sedangkan nilai Tolerance > 0,10 yaitu untuk variabel Kemampuan Kerja 0,874, Pelatihan Kerja

0,925. Dan Kerjasama Tim 0,914. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak dapat multikolinieritas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ketidak variance dari residual suatu pengamatan yang lain. Dalam uji Uji heterokedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu lebih variabel. Titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *scatteplot* sebagai berikut :



Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis SPSS 24 dapat diinterpretasikan

dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas Kemampuan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap variabel terikat (Y) terikat yaitu Kinerja Karyawan dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.341	4.117		17.084	.000
	X1	,364	.065	,445	5.574	.000
	X2	,100	.049	,157	2.018	.046
	X3	,201	.059	,267	3.418	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.393	3.00456

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

Berdasarkan uji regresi linear berganda pada tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 70,341 + 0,364 X1 + 0,100 X2 + 0,201 X3$$

a. $\beta_1 = 0,364$

Nilai koefisien dari variabel X1 adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien X1 sebesar 0,364 atau 36,4% dan signifikansi menunjukkan angka lebih kecil yaitu 0,000 dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data yang telah diuji maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. $\beta_2 = 0,100$

Nilai koefisien dari variabel X2 adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien X2 sebesar 0,100 atau 10,0% dan signifikansi menunjukkan angka lebih kecil yaitu 0,046 dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data yang telah diuji maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. $\beta_2 = 0,201$

Nilai koefisien dari variabel X3 adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien X3 sebesar 0,201 atau 20,1% dan signifikansi menunjukkan angka lebih kecil yaitu 0,001 dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data yang telah diuji maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji kelayakan model dalam regresi linear berganda menggunakan SPSS 24. Nilai R Square sebesar 0,409 atau 40,9% yang artinya pengaruh semua variable bebas terhadap variable terikat sebesar 40,9% dan sisanya sebesar 59,1%. Dipengaruhi oleh variable dari yang tidak dimasukkan dalam model ini.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel Kemampuan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.341	4.117		17.084	.000
	Kemampuan Kerja	364	.065	.445	5.574	.000
	Pelatihan Kerja	100	.049	.157	2.018	.046
	Kerjasama Tim	201	.059	.267	3.418	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.15 diatas memperlihatkan pengaruh masing –masing variabel independen secara persial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Uji signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil nilai p value = **0,000** lebih kecil dari nilai standar **0,05** sedang nilai t hitung sebesar **5,574** lebih besar dari nilai t table **1,66** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

- b. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja

Karyawan

Uji signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil nilai p value = **0,046** lebih kecil dari nilai standar **0,05** sedang t hitung sebesar **2,018** lebih besar dari t tabel **1,66** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

c. Pengaruh Variabel Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Uji signifikan variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil nilai p value = **0,001** lebih kecil dari nilai standar **0,05** sedang t hitung sebesar **3,418** lebih besar dari t tabel **1,66** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

C. PEMBAHASAN

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan

sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis SPSS 24 dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan kemampuan kerja sangat bermanfaat terhadap tercapainya tujuan yang direncanakan oleh PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, karena dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan dapat meningkatkan percaya diri dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan mudah.

Hal ini berarti tingginya nilai kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan semakin optimal, dengan kata lain apabila PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat pula.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan sesuatu. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya dan

kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh dan Sinambale,dkk (2020) dan Dewa (2023) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik cenderung lebih produktif dan efisien. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan sedikit kesalahan, yang menguntungkan perusahaan dalam hal output dan kualitas kerja.

PT. Semen Tonasa menganggap bahwa pada dasarnya setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang berbeda, kemampuan kerja akan terbentuk ketika pimpinan kantor PT. Semen Tonasa memberikan dukungannya sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dan berkinerja semakin baik Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif bagi karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaan, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Berbeda dengan riset penelitian yang dilakukan Friska Nababan (2021) penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kemampuan kerja

yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau industri, maka kemampuan tersebut mungkin tidak memberikan dampak positif. Misalnya, keterampilan teknis yang sangat spesifik mungkin tidak relevan di industri yang berbeda. Di beberapa tempat kerja, keterbatasan infrastruktur atau sumber daya dapat menghambat penerapan kemampuan kerja. Misalnya, teknologi yang ketinggalan zaman atau kurangnya alat dan sumber daya yang diperlukan dapat mengurangi efektivitas karyawan. Maka dari itu Kemampuan Kerja perlu di tingkatkan agar karyawan cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Meskipun kemampuan kerja sangat penting, berbagai faktor internal dan eksternal dapat mengurangi pengaruh positifnya. Perusahaan dan individu perlu bekerja sama untuk memastikan bahwa keterampilan yang relevan dikembangkan, didukung, dan digunakan secara efektif dalam lingkungan kerja yang kondusif.

Maka dapat disimpulkan kemampuan kerja sebagai fondasi penting bagi kesuksesan individu dan organisasi. Perusahaan meningkatkan peluang kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja, serta membantu dalam pengembangan karir dan adaptasi terhadap perubahan. Bagi organisasi, memiliki tenaga kerja dengan kemampuan kerja yang baik berarti kinerja yang lebih baik, inovasi yang lebih besar, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan dengan lebih efektif. Oleh karena itu,

investasi dalam pengembangan kemampuan kerja sangat penting bagi keberhasilan jangka panjang.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis SPSS 24 dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi dari Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu positif signifikan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dan kinerja karyawan adalah searah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh RD Parashakti (2021) Esthi, R. B. (2022) dan Sugiarti, E. (2022), bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan semakin sering, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Pelatihan membantu karyawan mengembangkan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan mereka, seperti penggunaan perangkat lunak, teknik produksi, atau metode riset. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dalam kategori baik.

Berkaitan dengan hal diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan. Dimana PT Semen Tonasa benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan

konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *knowledge* para karyawan mengalami peningkatan yang signifikan, sehingga sangat membantu karyawan untuk lebih produktif dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang telah di amanahkan kepadanya.

Pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan masing-masing. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dalam bekerja. Melalui pelatihan karyawan, karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik yang dapat membantu perusahaan mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan, dimana hal tersebut dapat membantu perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Namun berbeda dengan riset penelitian yang dilakukan oleh sukrawati (2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang disampaikan dengan metode yang tidak menarik atau tidak sesuai dengan gaya belajar peserta dapat membuat pelatihan menjadi tidak efektif. Jika pelatihan tidak didasarkan pada analisis kebutuhan yang tepat,

pelatihan tersebut mungkin tidak relevan atau tidak mencakup area yang benar-benar membutuhkan peningkatan.

Pelatihan tidak selalu memberikan hasil yang diharapkan jika tidak dirancang dan dilaksanakan dengan baik. Faktor-faktor seperti kualitas pelatihan, dukungan manajemen, motivasi karyawan, waktu yang tepat, tindak lanjut dan evaluasi, kesesuaian dengan kebutuhan nyata, serta sumber daya yang memadai sangat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Untuk memastikan pelatihan memberikan dampak positif, penting untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan dengan cermat. Oleh karena itu, pelatihan kerja juga perlu di tingkatkan dengan memberikan pelatihan yang menarik dan tidak monoton, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan pelatihan kerja adalah investasi yang sangat penting bagi pengembangan individu dan kesuksesan organisasi. Ini membantu dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan, peningkatan produktivitas, adaptasi terhadap perubahan, dan pengurangan risiko. Selain itu, pelatihan kerja membangun budaya belajar yang berkelanjutan dan mempersiapkan karyawan untuk tugas dan tanggung jawab baru. Dengan demikian, pelatihan kerja sebagai komponen kunci dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

3. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis SPSS 24 dapat diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi dari kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yaitu positif signifikan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Jusriadi, dkk (2021) Setia (2021), dan Badriyah (2022) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Anggota tim sering memiliki latar belakang, pengalaman, dan keahlian yang berbeda. Dengan bekerja bersama, mereka dapat saling melengkapi dan memanfaatkan keahlian satu sama lain untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kerjasama tim dapat meningkatkan produktivitas dengan memungkinkan pekerjaan dilakukan secara paralel dan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien.

Hal ini dapat dilihat bahwa kerjasama tim yang ada didalam satu organisasi mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Kerjasama Tim sangat diperlukan untuk kemajuan kinerja karyawan. Dengan bekerja sama juga, anggota tim bisa saling mendukung satu sama lain. Jadi, pekerjaan akan cepat terselesaikan dan bisa mencapai hasil

yang diinginkan.

Namun berbeda dengan riset penelitian yang dilakukan Abdillaha (2023), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika komunikasi di antara anggota tim tidak efektif, hal ini dapat menyebabkan kebingungan, kesalahpahaman, atau konflik. Kurangnya komunikasi dapat menghambat kemajuan proyek dan mengganggu kerjasama tim. Jika anggota tim memiliki tujuan yang berbeda-beda atau tidak sepenuhnya memahami tujuan bersama, hal ini dapat mengarah pada kebingungan dan ketidakpastian dalam proyek. Ketidakselarasan tujuan dapat mengurangi motivasi dan kinerja tim secara keseluruhan. Membangun kepercayaan di antara anggota tim adalah kunci untuk meningkatkan kerjasama. Ini dapat dicapai dengan berbagi informasi secara terbuka, menepati janji, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

Kerjasama tim tidak selalu membawa hasil yang positif jika tidak didukung oleh komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, kejelasan peran, dan budaya organisasi yang mendukung. Konflik interpersonal, perbedaan gaya kerja, dan kurangnya komitmen atau keterampilan kolaborasi juga dapat menghambat efektivitas tim. Untuk meningkatkan hasil kerjasama tim, penting

untuk mengatasi masalah-masalah ini dengan pendekatan yang tepat, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Oleh karena itu, maka setiap karyawan baik itu sesama rekan kerja maupun dengan atasan saling memegang prinsip bahwa di dalam bekerja harus didasari dengan kerjujuran dan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan adanya hal-hal tersebut, maka akan membuat karyawan merasa nyaman dalam berkerja dan saling berkontribusi satu sama lain untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas.

Maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah fondasi penting bagi kesuksesan organisasi. Ini meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan efisiensi, sambil juga meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Selain itu, kerjasama tim memperkuat keterampilan komunikasi dan interpersonal, membantu dalam penyelesaian masalah, dan membangun kepercayaan serta hubungan yang kuat. Dengan manfaat-manfaat ini, kerjasama tim adalah komponen kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Hipotesis menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat menjadi salah satu kajian empiris untuk variabel kemampuan kerja,

pelatihan kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dimana pada temuan sebelumnya masih terdapat hasil riset penelitian yang berbeda. Selain itu, pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu terhadap variabel kemampuan kerja, pelatihan kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan yang sesuai dengan kecakapan dan potensi. Jika ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kerja karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat sesuai dengan jenis pelatihan serta metode pelatihan yang benar, jika ditingkatkan maka berdampak pada peningkatan kerja karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim yang penuh tanggung jawab, serta kemampuan kerjasama yang solid, jika ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

B. Saran

1. Disarankan bagi perusahaan dengan penelitian ini bagi instansi dapat digunakan sebagai masukan dan informasi terkait melaksanakan proses kemampuan kerja, pelatihan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dan disarankan peneliti selanjutnya agar kiranya menggunakan media alat ukur penelitian yang lebih kompetitif agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan keterbatasan dalam mengukur subjek penelitian dan menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik kedepannya.
2. Disarankan bagi pihak instansi agar menempatkan karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan dan keterampilan dalam suatu pekerjaan yang dimiliki. Selain itu, disarankan agar pihak instansi memberikan metode pelatihan yang menarik dan penyampaian materi yang jelas agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan.
3. Disarankan bagi pihak instansi agar menerapkan *off the job training*, *Off-the-job training* memiliki berbagai tujuan yang penting untuk pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja organisasi. Dari pengembangan keterampilan teknis dan soft skills hingga persiapan untuk peran baru dan adaptasi terhadap perubahan, pelatihan ini memainkan peran kunci

dalam memastikan karyawan dapat berkontribusi secara efektif dan produktif. Selain itu, dengan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, off-the-job training juga membantu dalam retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
2. Keterbatasan Data: Terkadang data yang diperlukan untuk penelitian tidak lengkap atau tidak tersedia, yang dapat mempengaruhi validitas temuan.
3. Keterbatasan Instrumen Penelitian: Penelitian ini hanya menggunakan data dari hasil kuesioner. Pengukuran data menggunakan kuesioner memiliki beberapa kelemahan diantaranya responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban terbatas pada hal-hal yang ditanyakan saja. Selain itu, responden bisa saja menjawab pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

D. Novelty Penelitian

1. Menyempurnakan atau mengembangkan teori yang ada dengan bukti empiris atau dengan memperkenalkan konsep baru.

2. Menyediakan data baru yang mengubah atau memperluas pemahaman tentang suatu topik.
3. Peneliti menemukan bahwa di PT.Semen Tonasa hanya menerapkan *off the job training*.
4. Mengembangkan teori baru tentang bagaimana pelatihan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mempengaruhi retensi serta produktivitas.



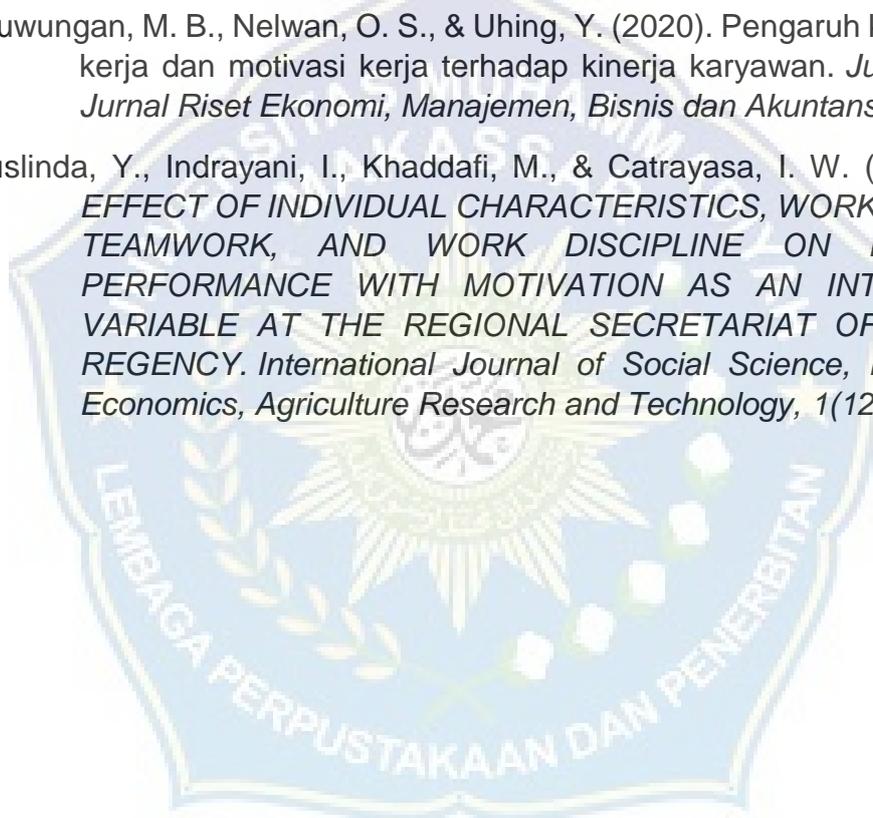
DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170-183.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya.v*
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Spa Santrian Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar Pt. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36-54.
- Binardi. (2013). *Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat*.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.BPFE, Yogyakarta.
- Dewa, A. (2023). The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *Economic and Business Horizon*, 2(3), 1-10.
- Dina, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(2), 132-139.
- Esthi, R. B. (2022). The Effect of Competence and Job Training on the Performance of Crab Meat Agro-industry Employees in West Java. *Jurnal Ilmiah Agrineca*, 22(2), 1-9.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Hamalik, Oemar. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Ilmarinen. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan*.
- Irawan, & B. (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Rusydi, M. (2021). *Human capital development of research staff through self-leadership, teamwork management, and culture diversity*. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 1-14.
- Logor, F. B., Tumade, P., & Wenas, R. S. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Prestasi Kerja Karyawan*.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Malayu, P., & Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kelima*. Bumi Aksara.
- Mathis, & Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie*. Salemba Empat.
- Nababan, F. (2021). Pengaruh Kemampuan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. *KINDAI*, 17(2), 1563-165.

- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Setia, A., Marnis, M., & Garnasih, R. L. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Di Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 202-215.
- Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021). *Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 69-74.
- Sugiarti, E. (2022). *The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-11.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif), Kualitatif, dan R&D*. Penerbit: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metedologi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabet
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D (ALFABETA,B)*.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.

- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Thoha. (2013). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Rajawali Pers.
- Veithzal, & Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajawali Pers.
- Winardi (2011), kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta Yogyakarta: Gava Media. Yogyakarta.
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Yuslinda, Y., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Catrayasa, I. W. (2022). *THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, WORK CULTURE, TEAMWORK, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF KARIMUN REGENCY*. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology*, 1(12), 771-778.



L A M P I R A N



Lampirann 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan nama saya Elsa Fitri Nurhidayah Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar. Sebelumnya saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tesis dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan Kerja Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”**

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :Pria Wanita
2. Usia : 20-25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun >40Tahun
 26-30 Tahun > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA D3
 S1 S2 Lainnya

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini tolong Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal memberi tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

Jika ada hal-hal yang ingin ditanyakan, Bapak/Ibu dapat menghubungi peneliti melalui nomor HP atau alamat email yang tertera di

bawah ini. Sebagai apresiasi dari ketulusan Bapak/Ibu memberikan berbagi masukan melalui kuesioner ini, peneliti akan berbagi hasil penelitian ini dalam bentuk ringkasan hasil penelitian (bila bapak/ibu memerlukannya). Atas bantuan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Elsa Fitri Nurhidayah
elsafitrinurhidayah@gmail.com
 085756581522

C. Keterangan Jawaban

Klasifikasi	Keterangan	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. KEMAMPUAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kecakapan atau Potensi						
X.1.1	Karyawan sudah mampu dan menguasai penggunaan peralatan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan					
X.1.2	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya					

X.1.3	Karyawan memiliki kemampuan menyesuaikan perubahan kerja yang terjadi di perusahaan					
Pendidikan						
X.1.4	Tingkat pendidikan karyawan sudah sesuai dengan beban pekerjaan/tanggung jawab yang di berikan					
X.1.5	Tingkat pendidkan karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
X.1.6	Tingkat pendidikan karyawan sesuai standar kualifikasi yang dipersyaratkan perusahaan					
Masa Kerja						
X.1.7	Masa kerja telah meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja					
X.1.8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif berdasarkan pengalaman kerja					
X.1.9	Semakin lama karyawan bekerja di tempat ini, semakin baik kualitas kerja					

2. PELATIHAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Jenis Pelatihan						
X.2.1	Pelatihan " <i>off the job training</i> " memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dari para ahli dan praktisi di bidang masing-masing.					
X.2.2	Pelatihan " <i>on the job training</i> " memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dari para ahli dan praktisi di bidang masing-masing.					
X.2.3	Pelatihan yang diberikan dipandu oleh instruktur yang sesuai					
Tujuan Pelatihan						

X.2.4	Pelatihan yang diberikan meningkatkan kemampuan karyawan					
X.2.5	Pelatihan yang diberikan diharapkan mengantisipasi perubahan yang terjadi					
X.2.6	Pelatihan mampu menarik minat dan semangat karyawan					
Materi						
X.2.7	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
X.2.8	Materi pelatihan yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
X.2.9	Materi terorganisasi dan mudah dimengerti					
Metode						
X.2.10	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
X.2.11	Metode pelatihan yang diberikan tidak monoton					
X.2.12	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi					
Kualifikasi Karyawan						
X.2.13	Kecakapan dan kualifikasi saya sesuai dengan pekerjaan					
X.2.14	Kecapaian dan kualifikasi saya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
X.2.15	Keahlian yang saya miliki sesuai dengan devisi pekerjaan					

3. KERJASAMA TIM (X3)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Tanggung Jawab						
X.3.1	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi					
X.3.2	Memiliki sikap dan perilaku untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan					
X.3.3	Karyawan memiliki sikap dan perilaku secara kolektif untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan					

Saling Berkontribusi						
X.3.4	Berkontribusi menciptakan suasana yang kondusif di perusahaan					
X.3.5	Berkontribusi kesecara kolektif kepada tim agar sukses mencapai tujuan perusahaan					
X.3.6	Berkontribusi dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan					
Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal						
X.3.7	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing					
X.3.8	Mengerahkan kemampuan karyawan secara kolektif untuk memaksimalkan kerja tim					
X.3.9	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja baik secara individu maupun secara kolektif					
Kemampuan Bekerjasama						
Y.4.1 0	Dapat bekerjasama dengan baik dengan semua tipe kepribadian orang-orang					
Y.4.1 1	Mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama					
Y.4.1 2	Karyawan selalu melakukan koodinasi dan berupaya meningkatkan kerjasama secara kolektif					

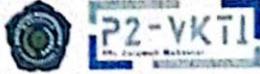
4. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
Y.1.1	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
Y.1.2	Karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja					
Y.1.3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang tersedia					
Kualitas						
Y.1.4	Cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
Y.1.5	Dapat memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
V.1.6	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaannya					

Ketetapan Waktu						
Y.1.7	Selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu					
Y.1.8	Selalu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja					
Y.1.9	Tidak pernah absen saat hari kerja					

Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner Penelitian





**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Samsul Rizal, SE., M.M
2. NIDN : 0907028401
3. Asal Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

"Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep"
dari mahasiswa:

Nama : Elsa Fitri Nurhidayah
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 105021103922

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Masa kerja, Item Pernyataan sebaiknya dipertimbangkan & pada pernyataan X.1.7 dan X.19

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 03 Februari 2024

Validator,

Dr. Samsul Rizal, SE., M.M

*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Muchriady Muchran, S.Kom, M.M
2. NIDN : 0909058203
3. Asal Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

"Pengaruh kemampuan kerja Pelatihan kerja dan kerjasama Tim Terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa P Kabupaten Pangkep"
dari mahasiswa:

Nama : Elsa Fitri Nurhidayah
Program Studi : Magister Manajemen (SDM)
NIM : 105021103422

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. PERLU ADA BEBERAPA PERNYATAAN NEGATIF SEHINGGA RESPONDEN
2. BISA LEBIH MENYIMPAIC DALAM PENGISIAN KUESIONER

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 8/ FEBRUARI 2024

Validator,

DR. MUCHRIADY MUCHRAN, S.KOM, MM

*) coret yang tidak perlu



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 00130/C.5-II/1445/2024

20 Rajab 1445 H.

Lamp. : -

1 Februari 2024 M.

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Direktur PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Makassar :

Nama : Elsa Fitri Nurhidayah

NIM : 105021103422

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan
Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Maka kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin
untuk melakukan penelitian dan diberi data yang diperlukan pada
Kantor yang Bapak/Ibu sedang pimpin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya
diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Direktur
An. Asisten Direktur 1

Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd.
NBM: 1430835

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. : (0411) 866 972 – 5047085 Fax.: (0411)
865 588 Makassar 90221



Nomor : 250/ST/22.00/02-2024
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd.
An Asisten Direktur 1
di-
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan korespondensi dari Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar No. 00130/C.5-II/I/1445/2024 Tanggal 1 Februari 2024. Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka bersama ini kami sampaikan, bahwa permohonan atas nama di bawah ini dapat disetujui :

<u>Nama</u>	<u>Stambuk</u>	<u>Jurusan</u>
1. Elsa Fitri Nurhidayah	105021103422	Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Jadwal pelaksanaan tanggal 1 s.d. 31 Maret 2024, untuk itu diharapkan hadir di Gedung Diklat PT Semen Tonasa pada tanggal 1 Maret 2024 jam 08.00 WITA, serta membawa kelengkapan sebagai berikut :

1. Pas foto berwarna latar merah ukuran 2x3cm dan 3x4cm masing-masing 1 (satu) lembar.
2. Fotokopi kartu BPJS Kesehatan (Aktif)
3. Fotokopi Kartu BPJS Ketenagakerjaan (Aktif) disertai bukti pembayaran.
4. Fotokopi Kartu Tanda Siswa/Pelajar/Mahasiswa
5. Fotokopi KTP & Kartu Keluarga.
6. Surat keterangan berbadan sehat dari dokter.
7. Peserta sudah melaksanakan vaksin, dibuktikan dengan cetak sertifikat vaksin.
8. Semua peserta wajib melakukan screening kesehatan di Semen Tonasa Medical Center pada H-1 Pembekalan, Jika belum ada surat ket. Berbadan sehat dari dokter terdekat (poin 6).

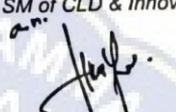
**Go
Beyond
Next**

PT SEMEN TONASA
Bringere, Pangkep, Sulawesi Selatan, 90651 Telp. (410)-312-345

9. Berpakaian sopan/memakai seragam atau almamater resmi dari institusi dan bersepatu.
10. Untuk peserta penempatan pabrik agar membawa Alat Pelindung Diri (APD) berupa helm proyek warna biru dan sepatu safety.
11. Peserta yang tidak bisa melengkapi persyaratan dan tidak hadir saat pembekalan maka tidak bisa melanjutkan dan melaksanakan kegiatan di PT Semen Tonasa.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pangkep, 21 Januari 2024
SM of CLD & Innovation


RIFKI S. PRADIPTA

Tembusan:

1. Dept. of HC & General
2. Dept. of Communication & Legal

**Go
Beyond
Next**

PT SEMEN TONASA
Biringere, Pangkep, Sulawesi Selatan, 90651 Telp. (410)-312-345

Lampiran 5. Tabulasi Data

NO	KEMAMPUAN KERJA (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39

2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
6	4	3	2	1	3	4	3	2	4	26
7	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	3	5	4	3	5	5	4	4	38
11	5	5	2	3	2	2	5	5	5	34
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
13	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
14	5	5	5	3	2	3	4	5	3	35
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
19	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	4	4	4	4	3	3	5	4	4	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	5	1	2	5	5	3	1	2	5	29
26	5	4	4	5	4	4	5	5	4	40
27	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
28	4	4	4	4	5	5	5	5	3	39
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
31	4	4	4	3	4	4	5	5	5	38
32	4	4	4	4	3	5	5	5	5	39
33	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
41	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
42	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
43	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
46	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43

91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
93	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	31
94	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	41
95	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
96	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	37
97	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
98	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	41
99	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
100	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
101	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	40
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
105	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	35
106	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
107	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
108	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
109	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	42
110	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	38



NO	PELATIHAN KERJA (X2)															TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	70
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	64
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
7	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	63
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	64
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	57
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	61
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67

14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	69
17	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	68
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	69
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
22	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	65
23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	65
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	3	4	2	3	4	3	1	3	4	3	3	4	4	2	3	46
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	66
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
31	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	64
32	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	70
33	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	66
34	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	67
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
36	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	64
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	64
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
40	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	64
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	68
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	5	4	3	3	3	2	1	5	1	5	4	4	3	2	5	50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
46	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
47	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	63
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	67
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
53	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	66
54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
55	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	65
56	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
58	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	68

59	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	67	
60	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66	
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	
62	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	68	
63	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	69	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72	
65	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	65	
66	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	60	
67	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	65	
68	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	65	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71	
71	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	58	
72	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
73	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	64	
74	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	65	
75	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
77	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	61	
78	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68	
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	57
81	5	5	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	51
82	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	53
83	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	64
84	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
85	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64
86	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	68
87	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	67	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
90	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
91	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	57
92	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
94	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	70
95	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	66
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
97	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
98	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
99	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
100	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	65
101	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
102	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
103	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	67

104	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
105	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	71
106	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	64
107	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	65
108	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64
109	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	67
110	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	69



NO	KERJASAMA TIM (X3)												TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
1	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	49
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	42
9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
12	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	53
13	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
15	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
17	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	56
18	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	5	5	5	5	5	4	1	3	2	4	3	5	47

25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
28	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
29	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
30	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	52
31	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	54
32	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
33	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	54
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
38	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	53
39	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	54
40	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53
41	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	52
44	3	2	4	3	4	1	4	2	3	5	3	2	36
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	53
47	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56
48	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	53
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	55
51	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	55
53	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
58	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	41
59	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
60	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
61	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	52
62	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
64	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
65	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
66	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	54
67	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
68	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
69	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	54

70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
71	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	55
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
73	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
74	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	52
75	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
77	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
79	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	54
80	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	54
81	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57
82	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
84	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	56
85	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
86	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	52
87	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
90	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	54
91	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
91	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	52
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
94	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	52
95	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	53
96	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
97	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
98	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	54
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
100	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	53
101	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52
102	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
103	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
105	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
106	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
107	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
108	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
109	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)									TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	41
6	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
8	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
12	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
13	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
20	5	4	3	4	4	4	2	3	4	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	4	5	5	5	5	4	5	4	41
25	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	5	5	5	5	5	3	40
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
31	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41

41	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
51	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
57	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
58	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	4	2	4	5	3	1	1	4	2	26
61	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
65	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
66	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
67	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
68	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
74	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
76	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
77	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
78	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
81	3	3	4	5	5	4	5	2	3	34

Lampiran 6. Hasil SPSS 24

1) Analisis Deskriptif Kuantitatif

a) Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Statistics										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.43	4.44	4.30	4.25	4.14	4.26	4.43	4.34	4.23

X101					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	61	55.5	55.5	56.4
	5	48	43.6	43.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X102					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	3	3	2.7	2.7	3.6
	4	52	47.3	47.3	50.9
	5	54	49.1	49.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X103					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	3	2.7	2.7	3.6
	3	1	.9	.9	4.5
	4	62	56.4	56.4	60.9
	5	43	39.1	39.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X104					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	2	1.8	1.8	2.7
	3	10	9.1	9.1	11.8
	4	52	47.3	47.3	59.1

	5	45	40.9	40.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X105					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	4	3.6	3.6	4.5
	3	11	10.0	10.0	14.5
	4	57	51.8	51.8	66.4
	5	37	33.6	33.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X106					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.7	2.7	2.7
	3	9	8.2	8.2	10.9
	4	54	49.1	49.1	60.0
	5	44	40.0	40.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X107					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	3	3	2.7	2.7	3.6
	4	63	57.3	57.3	60.9
	5	43	39.1	39.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X108					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.8	1.8	1.8
	3	2	1.8	1.8	3.6
	4	55	50.0	50.0	53.6
	5	51	46.4	46.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X109					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	3	9	8.2	8.2	9.1

	4	63	57.3	57.3	66.4
	5	37	33.6	33.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

b) Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Statistics																
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.45	4.42	4.29	4.39	4.42	4.28	4.31	4.36	4.23	4.34	4.51	4.29	4.30	4.25	4.28

c)

X201					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	59	53.6	53.6	54.5
	5	50	45.5	45.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X202					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	64	58.2	58.2	58.2
	5	46	41.8	41.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X203					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	5	4.5	4.5	5.5
	4	65	59.1	59.1	64.5
	5	39	35.5	35.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X204					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	63	57.3	57.3	59.1
	5	45	40.9	40.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X205					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	60	54.5	54.5	56.4
	5	48	43.6	43.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X206					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.8	1.8	1.8
	3	5	4.5	4.5	6.4
	4	63	57.3	57.3	63.6
	5	40	36.4	36.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X207					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.8	1.8	1.8
	3	5	4.5	4.5	6.4
	4	58	52.7	52.7	59.1
	5	45	40.9	40.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X208					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.5	4.5	4.5
	4	60	54.5	54.5	59.1
	5	45	40.9	40.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X209					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	3	5	4.5	4.5	5.5
	4	71	64.5	64.5	70.0
	5	33	30.0	30.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X210					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	4	3.6	3.6	3.6
	4	65	59.1	59.1	62.7
	5	41	37.3	37.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	9.1	9.1	9.1
	4	63	57.3	57.3	66.4
	5	37	33.6	33.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X212					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.6	3.6	3.6
	4	70	63.6	63.6	67.3
	5	36	32.7	32.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X213					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	1	.9	.9	1.8
	4	72	65.5	65.5	67.3
	5	36	32.7	32.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X214					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.7	2.7	2.7
	3	2	1.8	1.8	4.5
	4	69	62.7	62.7	67.3
	5	36	32.7	32.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X215					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	4	3.6	3.7	4.6
	4	67	60.9	61.5	66.1
	5	38	33.6	33.9	100.0
	Total	110	99.1	100.0	

d) Variabel Kerjasama Tim (X3)

Statistics													
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.39	4.36	4.47	4.41	4.37	4.35	4.46	4.35	4.46	4.34	4.38

X301					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.7	2.7	2.7
	4	49	44.5	44.5	47.3
	5	58	52.7	52.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X302					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	1	.9	.9	1.8
	4	62	56.4	56.4	58.2
	5	46	41.8	41.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X303					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.7	2.7	2.7
	4	64	58.2	58.2	60.9
	5	43	39.1	39.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X304					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	2	1.8	1.8	2.7
	4	51	46.4	46.4	49.1
	5	56	50.9	50.9	100.0

	Total	110	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

X305					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	63	57.3	57.3	58.2
	5	46	41.8	41.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X306					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	3	3	2.7	2.7	3.6
	4	59	53.6	53.6	57.3
	5	47	42.7	42.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X307					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	3	4	3.6	3.6	4.5
	4	60	54.5	54.5	59.1
	5	45	40.9	40.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X308					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	3	2.7	2.7	3.6
	4	63	57.3	57.3	60.9
	5	43	39.1	39.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X309					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	3	2.7	2.7	3.6
	4	62	56.4	56.4	60.0
	5	44	40.0	40.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X310					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	57	51.8	51.8	52.7
	5	52	47.3	47.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X311					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.5	4.5	4.5
	4	63	57.3	57.3	61.8
	5	42	38.2	38.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X3.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	2	1.8	1.8	2.7
	4	61	55.5	55.5	58.2
	5	46	41.8	41.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

e) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.36	4.35	4.36	4.41	4.38	4.38	4.33	4.33	4.25

Y01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.6	3.6	3.6
	4	62	56.4	56.4	60.0
	5	44	40.0	40.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9

	3	3	2.7	2.7	3.6
	4	62	56.4	56.4	60.0
	5	44	40.0	40.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y03					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.5	4.5	4.5
	4	60	54.5	54.5	59.1
	5	45	40.9	40.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y04					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	63	57.3	57.3	58.2
	5	46	41.8	41.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y05					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	64	58.2	58.2	60.0
	5	44	40.0	40.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y06					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	3	2	1.8	1.8	2.7
	4	60	54.5	54.5	57.3
	5	47	42.7	42.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y07					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.8	1.8	1.8
	2	1	.9	.9	2.7
	3	4	3.6	3.6	6.4
	4	55	50.0	50.0	56.4

	5	48	43.6	43.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y08					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	2	1.8	1.8	2.7
	4	67	60.9	60.9	63.6
	5	40	36.4	36.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y09					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.7	2.7	2.7
	3	5	4.5	4.5	7.3
	4	64	58.2	58.2	65.5
	5	38	34.5	34.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

2) Uji Validitas

a) Kemampuan Kerja (X1)

Correlations

X101	Pearson Correlation	TOTAL
	Sig. (2-tailed)	.462**
	N	.000
X102	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.671**
	N	.000
X103	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.673**
	N	.000
X104	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.684**
	N	.000
X105	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.687**
	N	.000
X106	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.706**
	N	.000
X107	Pearson Correlation	110

	Sig. (2-tailed)	.539**
	N	.000
X108	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.662**
	N	.000
X109	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.593**
	N	.000
		110

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

b) Pelatihan Kerja (X2)

Correlations

X201	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X202	Pearson Correlation	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X203	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X204	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X205	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X206	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X207	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X208	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X209	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X210	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110

X211	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X212	Pearson Correlation	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X213	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X214	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X215	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
		110

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

c) Kerjasama Tim (X3)

Correlations

X301	Pearson Correlation	TOTAL
	Sig. (2-tailed)	.553**
	N	.000
X302	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.666**
	N	.000
X303	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.547**
	N	.000
X304	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.685**
	N	.000
X305	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.633**
	N	.000
X306	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.710**
	N	.000
X307	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.499**
	N	.000
X308	Pearson Correlation	110
	Sig. (2-tailed)	.720**

	N	.000
X309	Pearson Correlation	.110
	Sig. (2-tailed)	.671**
	N	.000
X310	Pearson Correlation	.110
	Sig. (2-tailed)	.502**
	N	.000
X311	Pearson Correlation	.110
	Sig. (2-tailed)	.772**
	N	.000
X312	Pearson Correlation	.110
	Sig. (2-tailed)	.714**
	N	.000

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

Correlations Kinerja Karyawan (Y)

Y01	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y02	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y03	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y04	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y05	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y06	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y07	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y08	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y09	Pearson Correlation	.635**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110

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

3) Uji Reabilitas

a) Kemampuan Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	9

b) Pelatihan Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	15

a. Kerjasama Tim (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	12

b. Kinerja Karyawan (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	9

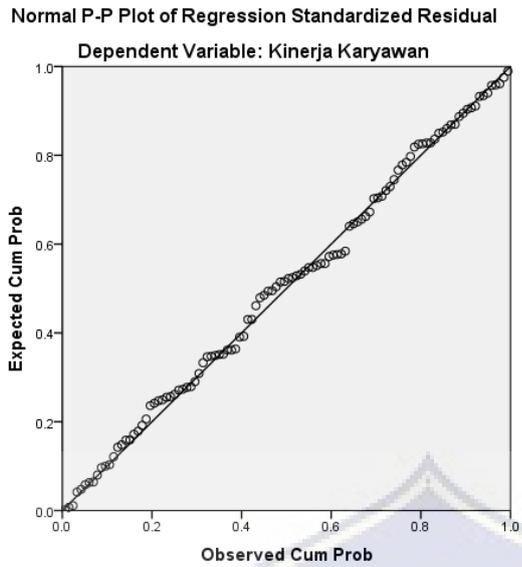
4) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolonieritas

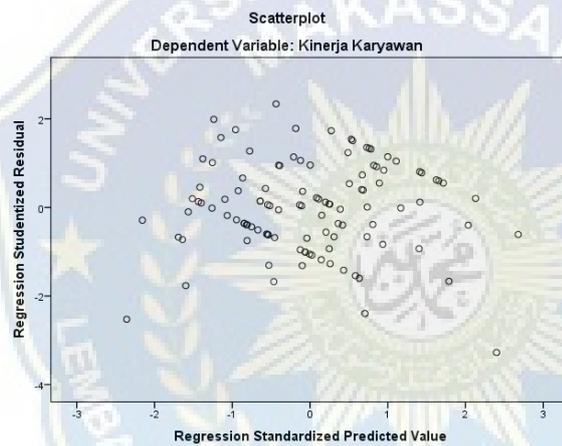
Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemampuan Kerja	0.874	1.144
Pelatihan Kerja	0.925	1.081
Kerjasama Tim	0.914	1.094

Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

b) Uji normalitas



c) Uji Heteroskedastisitas



5) Uji Regresi Linear Berganda

a. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.341	4.117		17.084	.000
	X1	,364	.065	,445	5.574	.000
	X2	,100	.049	,157	2.018	.046
	X3	,201	.059	,267	3.418	.001

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.393	3.00456

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

Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan tahun peneliti	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Rusydi, M. (2021).	Human capital development of research staff through self-leadership, teamwork management, and culture diversity.	Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 146 responden; data diolah menggunakan SEM.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat meningkat jika didukung oleh kepemimpinan mandiri yang solid meskipun terdapat keberagaman budaya. Namun staf peneliti belum bisa melakukan pertukaran pengetahuan karena tim manajemen belum sepenuhnya berjalan baik di antara staf peneliti lokal dan asing. Kebaruan penelitian ini terletak pada kemampuan berkomunikasi antara staf peneliti lokal dan asing meskipun terdapat keragaman budaya di antara mereka.
2.	Esthi, R. B. (2022).	The Effect of Competence and Job Training on the Performance of Crab Meat Agro-industry Employees in West	Penelitian ini menggunakan metode dasar deskriptif, kuantitatif, verifikatif, dan analitis. Itu sumber data yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, meningkatkan kinerja melalui

		<p>Java. <i>Jurnal Ilmiah Agrineca</i>, 22(2), 1-9.</p>	<p>dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari survei langsung di lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian seperti kuesioner hingga responden.</p>	<p>peningkatan kompetensi. Pelatihnannya harus sistematis, mulai dari materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan dan kemampuan instruktur. ABSTRAK Rianasari Bimanti Esthi1, * iD Kompetensi yang meningkat adalah keterampilan esensial, konsep diri, pengalaman dan pengetahuan. Kinerja pegawai meningkat baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, inisiatif, dan kemandirian.</p>
3.	<p>Sugiarti, E. (2022).</p>	<p><i>The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. International Journal of Artificial Intelligence Research</i>, 6 (1), 1-11.</p>	<p>Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.</p>	<p>Dari hasil analisis dan pembahasan pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja, sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan penentuan 31,0%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,498 > 1,979)$ hal ini diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai determinasi sebesar 41,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,343 > 1,979)$ hal ini diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai determinasi sebesar 29,6%.</p>

6.	Erni Sukmawati, et.al (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25.	Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Ryani Dhyan Parashakti, et.al (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dengan mengambil seluruh karyawan. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square.	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

8.	Setia, et al (2021)	Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Di Pekanbaru	Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif dengan teknik analisis <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i> .	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kepuasan kerja dan teamwork berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap upaya peningkatan pelatihan, kepuasan kerja dan teamwork maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V.
	Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021).	<i>Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. Journal of Social Science Studies (JOS3), 1(2), 69-74.</i>	Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan distributor di kota Surabaya. Penelitian mengambil sampel dari seluruh anggota populasi yang berjumlah 77 responden.	Dari hasil analisis data ditemukan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman, kemampuan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Badriyah (2022)	Pengaruh Kompetensi, <i>Teamwork</i> , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di	Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel <i>Teamwork</i> (X2) berpengaruh signifikan

		Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri	Determinasi (R ²)	secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variable. Lingkungan Kerja (X ₃) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X ₁), <i>Teamwork</i> (X ₂)
	Esthi, R. B. (2022).	<i>The Effect Of Individual Characteristics, Work Culture, Teamwork, And Work Discipline On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At The Regional Secretariat Of Karimun Regency. International Journal Of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research And Technology</i>	Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas.	Hasil dari penelitian ini adalah seluruh variabel X mempunyai pengaruh tidak langsung yang mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara langsung. Yang mempunyai pengaruh tidak langsung paling besar adalah disiplin kerja dengan jumlah sebesar 2873.
10.	Ramadhan Abdillaha, (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang	Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda atau statistik deskriptif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.	Secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kerjasama tim dan pengawasan memiliki

		Medan		pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indolakto Cabang Medan.
11.	Dewa, A. (2023).	<i>The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. Economic and Business Horizon, 2(3), 1-10.</i>	Dengan populasi seluruh karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tanjung Jati B Jepara dan diambil sampel sebanyak 110 responden. Dengan teknik simple random sampling jenis probabilitas sampling, pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.	. Dari hasil penelitian terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja yang diteliti terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. yaitu faktor kinerja pegawai, dengan variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel lainnya dalam mempengaruhi faktor kinerja pegawai, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Lampiran 7. Dokumentasi di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep







Lampiran 9. Surat bebas plagiasi

 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Elsa Fitri Nurhidayah
Nim : 105021103422
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	9 %	25 %
3	Bab 3	14 %	15 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 17 Mei 2024
Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursihati, S.Hj, M.I.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BIOGRAFI PENULIS



Elsa Fitri Nurhidayah, panggilan Elsa/Pitti lahir di Pangkep pada tanggal 23 Februari 2001 dari pasangan suami istri Bapak Muh. Yusuf C dan Ibu Hasnaeni. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Talasalapang II, Kec. Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu TK Miftahul Jannah Kota Manado lulus tahun 2006, SD Negeri 24 Bajeng lulus tahun 2012, SMP Negeri 3 Satap Balocci lulus tahun 2015, SMA Negeri 3 Pangkep lulus tahun 2018, Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar lulus tahun 2022 dan Program S2 Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar lulus tahun 2024. Sampai dengan penulisan tesis ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S2 Studi Magister Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.