

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPETENSI INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI
NUSINDO CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
JEFRI YOSUA SITINJAK
14.832.0029**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan
Nama : JEFRI YOSUA SITINJAK
NPM : 14.832.0029
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing


Hery Syahrial, SE, M.Si
Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II




Dr. Inah Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Jefri Yosua Sitinjak 148320029, Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Individu terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah assosiatif yaitu penelitian yang menggabungkan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, teknik sampling yang digunakan memakai *stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil 0,377 serta nilai signifikan $0,007 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil 0,601 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka penelitian ini berhasil menjawab hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim dan variabel kompetensi individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 29,478 serta signifikansi $0,007 > 0,05$ dan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : kerjasama tim , kompetensi individu , kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan mengucap puji, syukur atas waktu dan kesempatan yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah “ **Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan**”.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat ketulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implementasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya laporan ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan-area.
4. Bapak Hery syahrial SE, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Isnantiah Laili KS., SE, MMA, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Yuni Syahputri , SE, MSi selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman temanku yang telah membantu, memberikan dorongan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat – sahabatku Tito adam, Andreas Banjarnahor, Bima Aritonang . Roymundo Nainggolan, Riyanda Syahputera, Hadi manorangi, yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman – temanku stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah – mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umunya bagi para pembaca.

Medan, Maret 2018

Penulis,

Jefri Y Sitinjak

14.832.0029

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerjasama Tim	
2.1.1. Pengertian Kerjasama Tim	6
2.1.2. Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim	8
2.2. Kompetensi Individu	
2.2.1. Pengertian Kompetensi Individu	9
2.2.2. Dimensi dan Indikator Kompetensi Individu	10
2.3. Kinerja Karyawan	
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.3.3. Dimensi dan Indikator Semangat Kerja	15
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Konseptual	18
2.6. Hipotesis	18

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	
3.1.1. Jenis Penelitian	19
3.1.2. Lokasi Penelitian	19
3.1.3. Waktu Penelitian	19
3.2. Populasi Dan Sampel	
3.2.1. Populasi	20
3.2.2. Sampel	20
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	21
3.4. Jenis Dan Sumber Data	
3.4.1. Jenis Data	22
3.4.2. Sumber Data	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	
3.6.1. Uji Validitas	25
3.6.2. Uji Reliabilitas	25
3.7. Analisis Regresi Linear Berganda	26
3.8. Teknik Analisis Data	
3.8.1. Uji Asumsi Klasik	26
3.8.2. Uji Normalitas	26
3.8.3. Uji Multikolonieritas	27
3.8.4. Uji Heterokedastisitas	28
3.9. Uji Hipotesis	28
3.9.1. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)	28
3.9.2. Uji Parsial (Uji t)	29

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	
4.1.1. Tentang PT. Rajawali Nusindo	31
4.1.2. Struktur Organisasi PT. Rajawali Nusindo.....	34
4.2. Hasil Penelitian	
4.2.1. Deskriptif Hasil Penelitian	33
4.2.2. Karakteristik Responden	34
4.2.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
4.2.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	38
4.2.4.1. Uji Normalitas	38
4.2.4.2. Uji Multikolonieritas	41
4.2.4.3. Uji Heterokedastisitas	42
4.2.5. Uji Regresi Linear Berganda	42
4.2.6. Uji Hipotesis	44
4.2.6.1. Uji Parsial (Uji-t)	44
4.2.6.2. Uji Simultan (Uji F)	45
4.2.6.3. Uji Koefisien Determinasi	47
4.3. Pembahasan	48

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA	x
-----------------------------	----------

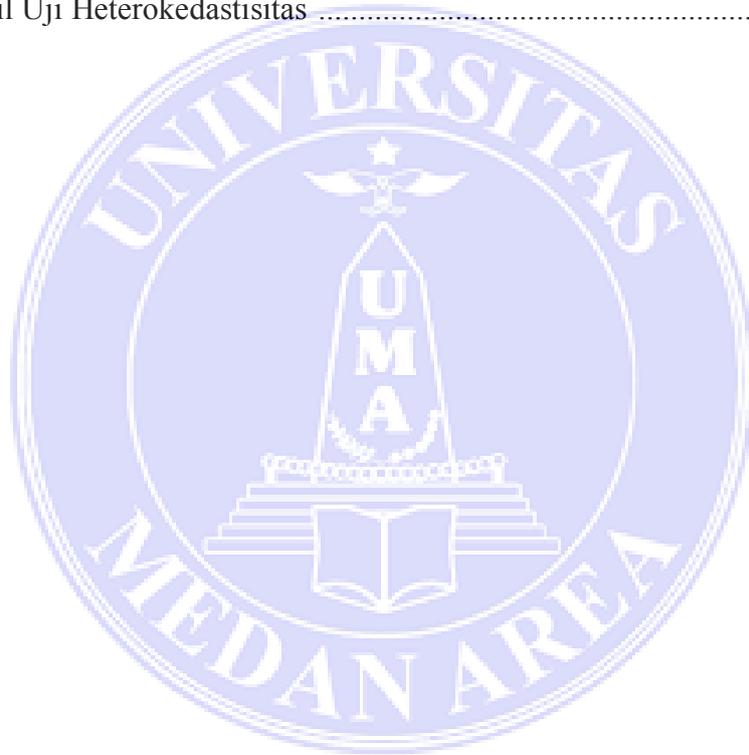
LAMPIRAN	xii
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel No		Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu	16
3.1.	Waktu Penelitian	20
3.2.	Definisi Operasional Variabel	22
3.3.	Skala Pengukuran Likert	24
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	35
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	35
4.4.	Hasil Uji Validitas	37
4.5.	Hasil Uji Reliabilitas Data	38
4.6.	Uji Kolmogorov Smirnov.....	40
4.7.	Hasil Uji Multikolonieritas	41
4.8.	Hasil Uji Regresi Linear Beganda	43
4.9.	Hasil Uji Parsial	45
4.10.	Hasil Uji Simultan	46
4.11.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	17
4.1. Struktur Organisasi	33
4.2. Grafik Histogram	39
4.3. Kurva P-Plots	39
4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam organisasi ,merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Dengan pengukuran kinerja suatu organisasi dapat memanfaatkan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusianya, sebagai dasar pendistribusian penghargaan, membantu dalam upaya pertimbangan dan pengambilan keputusan serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai. Pencapaian sasaran kinerja individu merupakan tanggung jawab bersama atasan dan bawahan sehingga membutuhkan komitmen bersama untuk mencapai target yang dikehendaki. Tanggung jawab bawahan adalah melaksanakan rencana kinerja yang disepakati dan mengkomunikasikan pencapaian terkini beserta situasi yang dihadapi dalam mencapai sasaran tersebut. Atasan bertanggung jawab memberikan umpan balik dan coaching, melakukan pengamatan, monitoring kinerja dan dokumentasi kinerja seata memberikan sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk pencapaian sasaran misalnya melalui transportasi operasional, merekomendasikan pelatihan dan pendidikan. (peran professional sdm dalam

bisnis). Dan juga kinerja karyawan tergantung pada tiga faktor yaitu. Kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan kepada orang tersebut. PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan merupakan Badan Usaha yang bergerak di bidang distributor farmasi, alat-alat kesehatan, mustika ratu, dan gula.

Kerja sama tim yang dilakukan dianggap mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bekerja secara individu. Sebagaimana yang dinyatakan Robbins dan Judge (2008:406) kerjasama tim adalah sekelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok karyawan akan lebih mudah dan terasa ringan daripada yang dilakukan secara individual sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Dalam persepsi tentang kompetensi, memang terdapat perbedaan antara pendekatan Amerika Serikat dengan Pendekatan Inggris (Wood, 1998 & Dale, 2003). Pendekatan Amerika cenderung memandang kompetensi dari karakteristik dimana perilaku tersebut dapat menyebabkan kinerja unggul dalam pekerjaannya. Menurut Sudarmanto (2015: 30) kerja sama tim dan kompetensi individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selain motivasi dan budaya organisasi.

PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan merupakan Badan Usaha yang bergerak di bidang distributor farmasi, alat-alat kesehatan, mustika ratu, dan gula. Merupakan perusahaan yang memperkejakan karyawan untuk menyalurkan barang ke konsumen langsung, dimana perusahaan ini hampir 50 % wilayah Sumatera Utara dijalani untuk mendistribusikan barang pada konsumen. PT Rajawali Nusindo Cabang Medan memiliki banyak karyawan, dimana bekerja di lapangan untuk menyalurkan barang. Adapun masalah kinerja organisasi tersebut yaitu kualitas kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Medan dimana karyawan tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kuantitas kerja karyawan masih terbatas dalam melaksanakan pengendalian dan pengawasan, kreatifitas kerja dimana masih banyak karyawan yang kurang akan pengetahuan dan poin-poin ide untuk strategi pencapaian tujuan perusahaan, pengetahuan kerja banyak karyawan PT. Rajawali Nusindo kurang paham untuk pengambilan langkah dalam penyelesaian masalah yang dihadapi perusahaan. Kerjasama tim dimana masih kurangnya rasa kekompakan antar pegawai salah satu faktornya kecanggungan serta ingin menang sendiri. Kompetensi individu yaitu program pengadaan pelatihan dan juga pengembangan masih begitu kurang diperhatikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang diatas, maka perumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAJAWALI NUSINDO cabang Medan?
2. Apakah kompetensi individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.RAJAWALI NUSINDO cabang Medan?
3. Apakah kerja sama tim dan kompetensi individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.RAJAWALI NUSINDO cabang Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.RAJAWALI NUSINDO Cabang Medan
2. Untuk mengetahui kompetensi individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. RAJAWALI NUSINDO Cabang Medan
3. Untuk mengetahui kerjasama tim dan kompetensi individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.RAJAWALI NUSINDO cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penyusunan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi PT.RAJAWALI NUSINDO Cabang Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan berguna kepada pihak perusahaan agar dapat dilakukan evaluasi oleh pihak terkait yang langsung berhubungan dengan karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan mengaplikasikan ilmu akademis di dunia kerja nanti.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Menambah dan melengkapi bahan referensi dan literatur bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Dapat menambah wawasan dan literature kepada peneliti lainnya terhadap ilmu manajemen dan menjadi referensi dalam penelitian lainnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kerjasama Tim

2.1.1. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Cohen dan Bailey (1999:7) dalam Manzoor et al., (2011:18) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (2010:109), mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Dewi (2007:152) mendefinisikan kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbedabeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Bachtiar (2004:7) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan". Menurut Burn (2004:11) tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi. Menurut Kreitner (2001:23) tim adalah kelompok kecil dengan keterampilan yang saling melengkapi yang memegang tanggung jawab secara bersama atau timbal balik untuk tujuan, sasaran, dan pendekatan bersama.

Sudarmanto (2015:146) kerjasama kelompok merupakan kompetensi SDM yang terkait dengan kemampuan atau dorongan untuk bekerjasama dengan orang lain, kemampuan untuk merasa bahwa bagian dari anggota kelompok dalam mencapai tugas atau tujuan organisasi. Untuk dapat bekerjasama dengan orang lain dalam kelompok, mensyaratkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Harus mau menerima pendapat atau gagasan / pemikiran orang lain dalam mengambil keputusan, sehingga tidak boleh memaksakan pendapat sendiri
- b. Berbagi informasi atau hal-hal yang baru kepada orang lain.
- c. Bersikap empatik kepada orang lain atau menghargai dan berpikir positif kepada orang lain.
- d. Saling siap menerima input, dan memberikan motivasi kepada orang lain
- e. Saling menjaga kebutuhan kelompok, kendatipun muncul konflik atau pertentangan pendapat antar anggota tim.

Dengan demikian dapat disimpulkan kerjasama tim adalah kumpulan individu yang bertanggung jawab bersama atas tugas yang dikerjakan dengan melakukan interaksi harmonis antara satu dengan yang lain untuk membangun kekuatan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.1.2. Dimensi Kerjasama Tim

Dimensi merupakan variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung. dimensi yang mempengaruhi kerjasama tim suatu organisasi menurut Sharma et al , (2012:11) yaitu :

1. Dimensi Tujuan yang jelas

Dimensi tujuan yang jelas dapat diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Penetapan
- b. Visi dan misi

2. Dimensi Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Dimensi terbuka dan jujur dalam berkomunikasi dapat diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kemampuan berinteraksi
- b. Kejujuran bekerja

3. Dimensi Pengambilan keputusan kooperatif

Dimensi pengambilan keputusan kooperatif dapat diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kemampuan berpikir
- b. Menimbang dan menilai

4. Dimensi Suasana kepercayaan

Dimensi suasana kepercayaan dapat diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kejujuran
- b. Perilaku kooperatif

5. Dimensi Rasa memiliki

Dimensi rasa memiliki dapat diukur dengan satu indikator yaitu:

- a. Ekspresi jiwa

2.2. Kompetensi Individu

2.2.1. Pengertian Kompetensi Individu

Menurut Robbins (2001: 46) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Veitzal Rivai (2004: 277) kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu. Spencer and Spencer (1993: 9) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu:

1. Motif (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang dipirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.

2. Watak (*traits*)

Watak adalah karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.

3. Konsep Diri (*self concept*)

Konsep diri adalah tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap fenomena yang terjadi di lingkungannya.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

5. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

Jadi, dapat disimpulkan kompetensi individu adalah pemahaman, skill dan pengetahuan serta potensi individu untuk melakukan pekerjaan atau tugas serta masalah yang dihadapi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2. Dimensi dan Indikator Kompetensi Individu

Urgensi kompetensi sumber daya manusia dalam upaya mendongkrak kinerja suatu organisasi telah menumbuhkan minat berbagai ahli melakukan penelitian. Universitas Michigan sejak 1988 sampai 1998 juga melakukan penelitian terhadap 20.000 profesional sumber daya manusia mengenai kompetensi-kompetensi strategis untuk mendukung keberhasilan organisasi

(Becker, Brian dkk., 2003). Dapat dilihat dimensi prinsip dan indikator kompetensi individu tersebut :

1. Dimensi Integritas

Dimensi integritas diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kejujuran
- b. Dimensi kendali diri

Dimensi kendali diri diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. kesadaran diri
- b. pengambilan keputusan

2. Dimensi Keyakinan Diri

Dimensi keyakinan diri diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Konsep diri
- b. Kepercayaan diri

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Karakteristik organisasi
- b. Karakteristik pribadi individu

4. Dimensi Inisiatif Dan Proaktif

Dimensi inisiatif dan proaktif diukur dengan menggunakan dua yaitu :

- a. Berpikir secara kreatif
- b. Aktif dalam mengambil keputusan dan memberi pendapat

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pencapaian visi, misi serta tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh para karyawannya. Karena dengan mempunyai karyawan yang unggul dan baik kinerjanya maka tidak di pungkiri lagi akan berdampak juga pada perusahaan secara internal maupun eksternal. Kinerja karyawan merupakan penilaian kerja atau kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab yang yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Benardin dan Russel (1998: 239) kinerja adalah pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009: 9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2009: 89) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan yang mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang elah ditetapkan sesuai agenda kerja.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sudarmanto (2015: 30), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu :

1. Faktor Motivasi

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

a. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang kepala kepada karyawan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

b. Bonus

Jumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan sebagai hadiah untuk karena mereka telah melakukan pekerjaan yang baik.

c. Jaminan Kesehatan

Sebuah jenis produk asuransi yang secara khusus menjammin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan.

d. Fasilitas

Segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha.

e. Karier

Perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang

f. Jaminan Hari tua

Program jangka panjang yang harus diberikan secara berkala sekaligus sebelum peserta memasuki masa pension, peserta yang sah atau peserta yang sudah meninggal.

g. Jaminan Kesehatan dan Jaminan Keselamatan Kerja

Program yang dilaksanakan apabila terjadi resiko dari sesuatu terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan

2. Faktor Kompetensi individu

Perilaku yang merupakan tindakan seseorang dalam pekerjaan juga ditentukan oleh sejauh mana ia didukung oleh keterampilan/keahlian yang dimiliki. Semakin terampil dan ahli seseorang dalam pekerjaan tertentu, maka akan semakin mendorong *performance* kerjanya.

3. Faktor Kerjasama Tim

Sinegritas dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama tim akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

4. Faktor Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan terkait dengan cara organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada karyawan dalam kerangka menjaga keselarasan antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi.

2.3.3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Davis (1996:33) indikator dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan:

1. Dimensi Kualitas Kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan kerja
- b. Kemampuan kerja

3. Dimensi Disiplin kerja

Dimensi disiplin kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Taat pada peraturan
- b. Tepat waktu

4. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

- a. Kemampuan berpikir

5. Kerjasama

Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

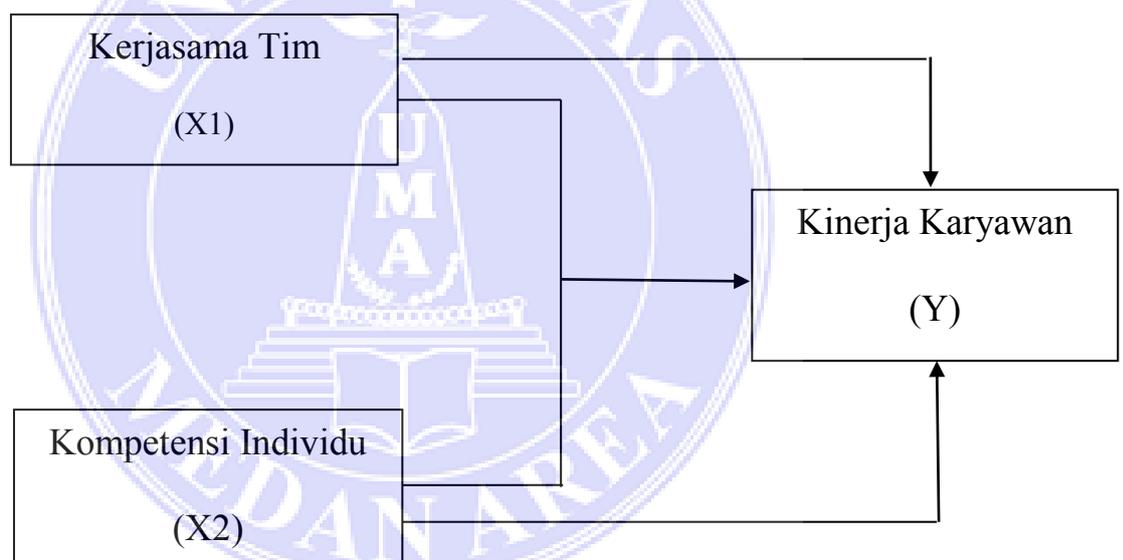
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Wahyu (2014)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Apie Indo Karunia.	Berdasarkan hasil estimasi <i>inner weight</i> untuk pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien estimate sebesar 0,959696 dengan t-statistik sebesar $173,860745 \geq 1,96\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Marliana (2011)	Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat).	Kompetensi individu dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. koefisien jalur dari variable kompetensi individu terhadap kinerja karyawan sebesar 0,4962. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan kompetensi individu yang makin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Selanjutnya nilai t_{hitung} variable kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 6,6046. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{kritis} maka disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

3	Hadi sunaryo (2010)	Pengaruh teamwork dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan pada UD. Agro Inti Sejahtera Jember	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai hitung 73,899 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan kompetensi individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. serta berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan da nada satu variabel yaitu variabel kerjasama tim yang tidak berpengaruh secara parsial.
4	M marpaung (2014)	Pengaruh kerjasama tim (<i>teamwork</i>) dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud Jakarta selatan	Data penelitian adalah reabilitas, $0,829 > 0,378$. Hasil penelitian dari variabel parsial adalah signifikan karena ledearship terhadap kinerja staf th $(2,380) > t (1,725)$ dan kerja tim untuk kinerja staf adalah th $(3,170) > (1,725)$ oleh karena itu Ho berdaun dan Ha gived. Dan kemudian uji F untuk variabel ledearship dan variabel kerja tim simultan ke variabel kinerja F h $(8,577) > F t (3,592)$, oleh karena itu Ho berdaun dan Ha gived. Dan determinat nilainya adalah $r^2 = 0,709 = 50,2\%$. Akhirnya, yang perlu dikemukakan adalah kompetensi dan teamwork simultant untuk memberikan kontribusi yang cukup baik (50,2%) terhadap kinerja karyawan
5	Indrawati (2014)	Pengaruh kerjasama tim dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan rumah sakit siloam	hasil kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,001 < 0,05$ hasil kompetensi individu secara parsial sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawandengan nilai $0,001 < 0,05$. secara simultan kerjasama tim dan kompetensi individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan (Hamid, 2007).

Dalam penelitian ini terdapat variable bebas dan variabel terikat. Variable Kerjasama Tim (X_1) dan Kompetensi Individu (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006) hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Nusindo cabang Medan.

2. Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Nusindo cabang Medan
3. Kerjasama Tim dan Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo cabang Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016 : 37). “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu”. Penelitian ini membahas tingkat pendidikan dan kemampuan bekerja terhadap kinerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

1.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, yang beralamat Jalan Gatot Subroto, No. 147, Kel. Sei Sikambing C.II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara, 20123.

1.1.3. Waktu Penelitian

Direncanakan mulai pada bulan Desember 2017 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel dan waktu penelitian.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																				
2	Bimbingan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Penyusunan Skripsi																				
5	Seminar Hasil																				
6	Sidang Skripsi																				

1.2. Populasi dan sampel

1.2.1. Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas, di dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan yang berjumlah 44 orang.

1.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Teknik sampling digunakan adalah *proporsional stratified random sampling*. Metode ini relatif sederhana karena hanya memerlukan suatu tahap prosedur pemilihan sampel. Setiap elemen populasi secara independen mempunyai probabilitas untuk dipilih satu kali (tanpa pengembalian). Oleh karena itu, untuk dapat menggunakan metode ini diperlukan

kerangka sampel yang jelas yang memuat semua elemen populasi (Fuad Mas'ud, 2004:11). Besarnya sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan rumus slovin (Husain Umar, 2002:47), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1 + ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dalam penelitian ini, N = 44

e = 5%

jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{44}{1 + (44 \times 0,05^2)} = 40$$

Jadi sampel yang diambil 40 karyawan dari seluruh populasi yang berjumlah 44 karyawan.

1.3. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria. Terminologi ini harus mempunyai acuan empiris, apakah objek didefinisikan

secara fisik atau benar-benar abstrak, definisi seharusnya dikarakteristikan secara spesifik dan bagaimana objek diobservasi.

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Kerjasama Tim	1. Dimensi tujuan yang jelas	a. Penetapan b. Visi dan misi	LIKERT
	2. Dimensi terbuka dan jujur	a. Kemampuan berinterak	
	3. Dimensi pengambilan keputusan	a. Kemampuan berpikir b. Menimbang dan menilai	
	4. Dimensi suasana kepercayaan	a. Kejujuran b. Perilaku kooperatif	
	5. Dimensi rasa memiliki	a. Elspresi jiwa	
Kompetensi Individu	1. Dimensi integritas	a. Kejujuran b. Dimensi kendali diri	LIKERT
	2. Dimensi Keyakinan Diri	a. Konsep diri b. Kepercayaan diri	
	3. Dimensi komitmen organisasi	a. Karakteristik organisasi b. Karakteristik individu c. Pengalaman organisasi	
	4. Dimensi inisiatif dan proaktif	a. Berpikir kreatif b. Aktif dalam mengambil keputusan	
Kinerja Kayawan	1. Dimensi kualitas kerja	a. Kerapihan b. Ketelitian c. Hasil kerja	LIKERT
	2. Dimensi kualitas kerja	a. Kecepatan kerja b. Kemampuan kerja	
	3. Dimensi disiplin kerja	a. Taat pada peraturan b. Tepat waktu	
	4. Dimensi inisiatif	a. Kemampuan berpikir	
	5. Dimensi kerjasama	a. Jalinan kerjasama b. Kekompakan	

1.4. Jenis Dan Sumber Data

1.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk bilangan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari semua karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang berupa fakta atau keterangan yang dinyatakan dalam bentuk kategori. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada semua karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

1.4.2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

1. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan melalui pihak kedua. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, *internet* dan *literature*.
2. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan data yang diperoleh secara langsung dari sumber. Dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarakan kepada semua karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

1.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memberikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain

1. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literature, buku, majalah, dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang telah disusun.

2. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut

a. Pengamatan (*observation*)

Mengadakan penelitian dengan cara peninjauan langsung terhadap objek yang diselidiki tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi atau bantuan alat-alat standar lain untuk keperluan tersebut.

b. Wawancara (*Interview*)

Teknik untuk mendapatkan informasi atau data dari responden dengan wawancara langsung *face to face*, antara *interviewer* dengan *interviewee*.

c. Angket

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih jawaban yang tersedia dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, pada *alternative* jawaban. Berikut adalah contoh pengukuran indikator dari variabel tersebut diatas

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2005: 51) mengukur konstruk atau variabel yang teliti oleh peneliti.

Uji validitas di lakukan untuk memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang diungkap dengan kriteria penguji sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. atau signiifikan $< 0,05$: maka instrument valid
2. Jika nilai sig. atau signifikan $> 0,05$: maka instrument valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugioyono (2011) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *Metode Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan *reliable*
2. Jika *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan *reliable*

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005: 147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya yakni dengan melihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga di uji dengan uji *kolmogrov-Smirnov*. Dari tabel *one-Sample kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini di bandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

1. Nilai Sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,06$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusikan secara normal.
2. Nilai Sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,06$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusikan secara normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variable bebas (*independen*). Jika ditentukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai tolerane dan lawannya

variance inflation faktor (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* VIF tinggi, maka $VIF = 1/ \textit{Tolerance}$. Nilai potong yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot*. Apabila pola *scatter plot* membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan melalui uji glenjser dengan melihat nilai signifikansi. Jika pada uji glenjser nilai signifikansi lebih besar dari 0,06 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,06 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan seberapa jauh kemampuan model dalam meneruskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil

berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu SPSS statistik v20 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut : melihat tabel *summary*, melihat nilai *.Square* (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,6$, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,6$ maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependen.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan batas toleransi kesalahan 6% ($\alpha= 0,06$)

Kriteria pengujian :

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

1.9.2. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan kerjasama tim (X_1) dan kompetensi individu (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iteraksa, Batam.
- Becker, Brian, Mark Huselid & Dave Ulrich, "The HR Scorecard Linking People Strategy, and Performance." Havard Business School Press, Boston, 2001.
- Benardin, H. John and Joyce E. A, Russell. 1998. "Human Resources Management: An Expriental Approach." McGraw-Hill. Series In Management. New York.
- Burn, Shawn. M. (2004). *Groups Theory and Practice*, Canada : Thomson & Wadsworth.
- Dale, Margaret, "Developing Management Skills, Techniques For Improving Learning Performance, Gramedia, Jakarta, 2003.
- Davis, Keith & William B. Werther, Jr. 1996. *Human Resource and Personnel Management*, Mc. Graw Hill International, third edition, Prentice Hall, Prenhallindo, Jakarta.
- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Penerbit Progressio, Bandung.
- Hamid, Abdul, 2004. *Pedoman Penulisan Skripsi*, Jakarta: Penerbit FEIS.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit-UNDIP, Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Manzoor, hafiz murad zulkarnain 2011, *Effect of Teamwork on Employee Performance*. Internal Jurnal of Learning and Development 1(1): 110-126.

Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

_____, 2001, *Perilaku Organisasi Jilid I*, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.

Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta : salemba empat.

Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta

Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, pustaka pelajar. Yogyakarta, 2015.

Sharma, Rahul. Mani, Puja. 2012. *Effective and Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations*. International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research 1 (8): 154-157.

Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.

Veithzal Rivai, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

TABULASI DATA RESPONDEN

Kerjasama Tim										JLH
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	44
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	43
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	44
5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	44
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	46
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	42
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	44
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	46
5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	42
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	41
5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	45
4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	43
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44

4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Kompetensi Individu										JLH
P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	42
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	43
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	42
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	44
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	43
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	42

5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	44
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Kinerja karyawan										
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	JLH
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	44
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	43
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45

5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.942	10

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.940	10

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.958	10

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

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Kerjasama
P1	Pearson Correlation	1	.920**	.604**	.625**	.632**	.865**	.207	.458*	.604**	.475*	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.003	.003	.000	.381	.042	.005	.034	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	.920**	1	.604**	.714**	.536*	.865**	.404	.552*	.694**	.374	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.015	.000	.077	.012	.001	.104	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	.604**	.604**	1	.606**	.950**	.521*	.714**	.630**	.898**	.663**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005		.005	.000	.018	.000	.003	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	.625**	.714**	.606**	1	.541*	.584**	.442	.846**	.707**	.679**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.005		.014	.007	.051	.000	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	.632**	.536*	.950**	.541*	1	.521*	.609**	.554*	.841**	.698**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	.000	.014		.018	.004	.011	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	.865**	.865**	.521*	.584**	.521*	1	.312	.581**	.521*	.474*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.007	.018		.181	.007	.018	.035	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P7	Pearson Correlation	.207	.404	.714**	.442	.609**	.312	1	.549*	.825**	.425	.663**
	Sig. (2-tailed)	.381	.077	.000	.051	.004	.181		.012	.000	.062	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	.458*	.552*	.630**	.846**	.554*	.581**	.549*	1	.630**	.826**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.042	.012	.003	.000	.011	.007	.012		.003	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	.604**	.694**	.898**	.707**	.841**	.521*	.825**	.630**	1	.549*	.893**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.000	.000	.018	.000	.003		.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	.475*	.374	.663**	.679**	.698**	.474*	.425	.826**	.549*	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.034	.104	.001	.001	.001	.035	.062	.000	.012		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kerjasama	Pearson Correlation	.806**	.840**	.880**	.833**	.842**	.785**	.663**	.809**	.893**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Correlations

		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Kompetensi
P11	Pearson Correlation	1	.907**	.564**	.942**	.524*	.869**	.407	.477*	.528*	.462*	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.018	.000	.075	.034	.017	.040	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	.907**	1	.647**	.839**	.477*	.842**	.487*	.616**	.575**	.401	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.033	.000	.029	.004	.008	.079	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	.564**	.647**	1	.605**	.861**	.701**	.647**	.675**	.889**	.620**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002		.005	.000	.001	.002	.001	.000	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14	Pearson Correlation	.942**	.839**	.605**	1	.495*	.800**	.280	.432	.609**	.550*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.027	.000	.233	.057	.004	.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	.524*	.477*	.861**	.495*	1	.603**	.597**	.598**	.816**	.614**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.018	.033	.000	.027		.005	.005	.005	.000	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	.869**	.842**	.701**	.800**	.603**	1	.410	.518*	.576**	.435	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.005		.072	.019	.008	.056	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P17	Pearson Correlation	.407	.487*	.647**	.280	.597**	.410	1	.616**	.575**	.401	.673**
	Sig. (2-tailed)	.075	.029	.002	.233	.005	.072		.004	.008	.079	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	.477*	.616**	.675**	.432	.598**	.518*	.616**	1	.669**	.826**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.034	.004	.001	.057	.005	.019	.004		.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	.528*	.575**	.889**	.609**	.816**	.576**	.575**	.669**	1	.698**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.017	.008	.000	.004	.000	.008	.008	.001		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	.462*	.401	.620**	.550*	.614**	.435	.401	.826**	.698**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.040	.079	.004	.012	.004	.056	.079	.000	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kompetensi	Pearson Correlation	.825**	.843**	.896**	.807**	.813**	.842**	.673**	.793**	.856**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Correlations

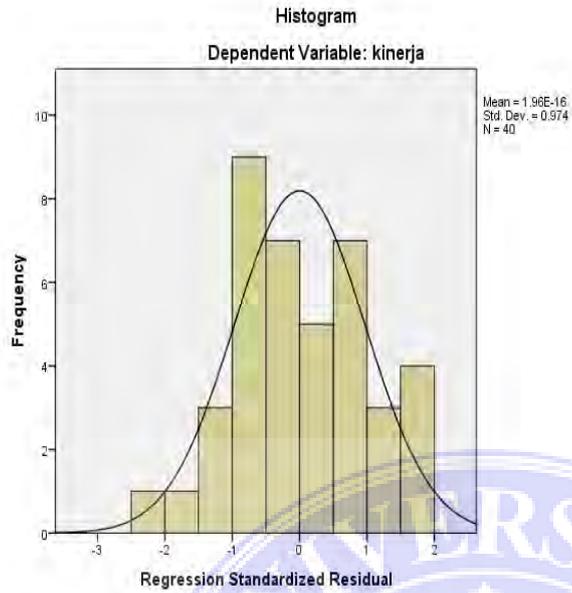
		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Kinerja
P21	Pearson Correlation	1	.474*	.889**	.521*	.811**	.649**	.732**	.608**	.883**	.576**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.035	.000	.018	.000	.002	.000	.004	.000	.008	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	.474*	1	.564**	.475*	.573**	.865**	.587**	.847**	.608**	.937**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.035		.010	.034	.008	.000	.007	.000	.004	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	.889**	.564**	1	.622**	.960**	.730**	.922**	.564**	.889**	.620**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.003	.000	.000	.000	.010	.000	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	.521*	.475*	.622**	1	.619**	.584**	.620**	.475*	.521*	.474*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.018	.034	.003		.004	.007	.004	.034	.018	.035	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	.811**	.573**	.960**	.619**	1	.669**	.956**	.573**	.811**	.638**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.004		.001	.000	.008	.000	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	.649**	.865**	.730**	.584**	.669**	1	.707**	.865**	.757**	.906**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.007	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P27	Pearson Correlation	.732**	.587**	.922**	.620**	.956**	.707**	1	.587**	.841**	.663**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.004	.000	.000		.007	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	.608**	.847**	.564**	.475*	.573**	.865**	.587**	1	.608**	.937**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.010	.034	.008	.000	.007		.004	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	.883**	.608**	.889**	.521*	.811**	.757**	.841**	.608**	1	.698**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.018	.000	.000	.000	.004		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P30	Pearson Correlation	.576**	.937**	.620**	.474*	.638**	.906**	.663**	.937**	.698**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.004	.035	.002	.000	.001	.000	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	.843**	.796**	.921**	.702**	.903**	.898**	.902**	.811**	.896**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

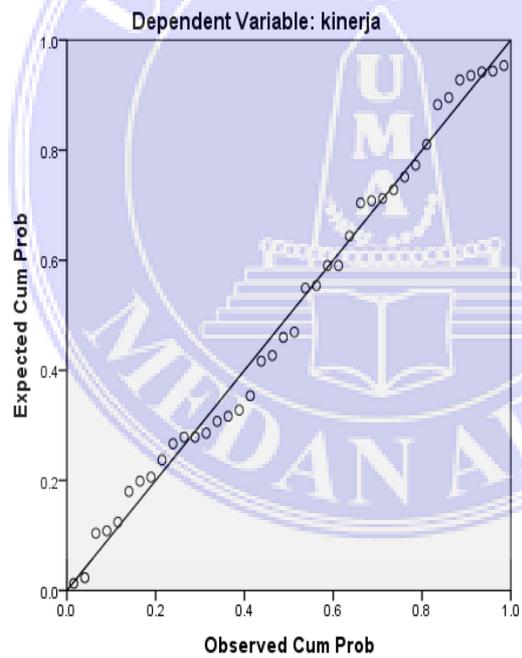
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

HASIL UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

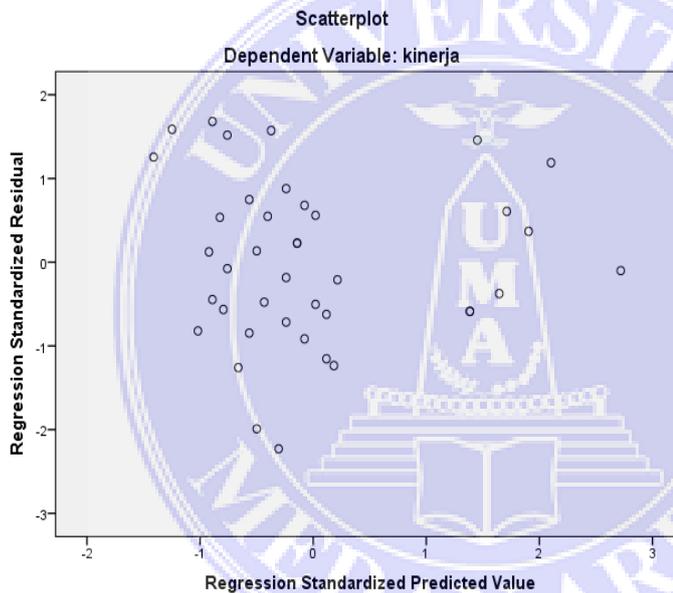


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90456123
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,729
Asymp. Sig. (2-tailed)		,663

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.884	5.360		.165	.870		
	kerjasama	.377	.133	.350	2.830	.007	.683	1.464
	kompetensi	.601	.140	.532	4.306	.000	.683	1.464

a. Dependent Variable: kinerja

HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.594	1.88126

a. Predictors: (Constant), kompetensi, kerjasama

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.651	2	104.326	29.478	.000 ^b
	Residual	130.949	37	3.539		
	Total	339.600	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi, kerjasama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.884	5.360		.165	.870		
	kerjasama	.377	.133	.350	2.830	.007	.683	1.464
	kompetensi	.601	.140	.532	4.306	.000	.683	1.464

a. Dependent Variable: kinerja