



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3906-3912

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah

Bangkit Johannes Yabes Sipahutar¹, Siti Normi Sinurat², Maludin Panjaitan³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

sipahutarbangkit@gmail.com, sitinormisinurat@gmail.com, maludinp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kerjasama tim, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil perhitungan sampel dengan rumus slovin, maka jumlah sampel penelitian yang dibulatkan menjadi 80 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan kompetensi, kerjasama tim, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,814 (81,4%). Maka dapat disimpulkan sebesar 81,4% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, kerjasama tim, dan pelatihan kerja, sisanya 100%-81,4% = 18,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Kerjasama Tim, Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

1. Latar Belakang

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu elemen krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Pegawai dengan prestasi kerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dalam hal peningkatan produktivitas, efisiensi, maupun kualitas layanan atau produk. Oleh karena itu, organisasi perlu memberi perhatian khusus untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai.

Dalam konteks persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya. Prestasi kerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut. Pegawai yang memiliki prestasi kerja baik biasanya menunjukkan kemampuan yang lebih unggul dalam melaksanakan tugas, kreativitas dalam menyelesaikan masalah, dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini dapat mendorong organisasi untuk mencapai target secara konsisten dan bersaing secara efektif di pasar. Selain itu, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh individu yang berprestasi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan potensi setiap pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, seperti melalui, peningkatan kompetensi pegawai, pelatihan yang relevan, menciptakan kerjasama yang kondusif.

Kompetensi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi prestasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar dapat mencapai tujuan strategis. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik, sehingga berkontribusi pada produktivitas dan daya saing organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai yang kompeten

memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, kompetensi juga memengaruhi kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Kerjasama tim merupakan elemen penting dalam organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks prestasi kerja pegawai, kerjasama tim yang baik dapat memberikan dampak positif yang signifikan. Ketika anggota tim mampu bekerja secara sinergis, saling mendukung, dan berkontribusi sesuai dengan keahlian masing-masing, hasil kerja yang dihasilkan cenderung lebih optimal. Kerjasama tim dapat meningkatkan prestasi kerja melalui pembagian tugas yang efisien. Dalam tim yang solid, setiap anggota memahami perannya dengan jelas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif. Selain itu, kerjasama tim memungkinkan adanya pertukaran ide dan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang tidak hanya meningkatkan kualitas hasil kerja, tetapi juga mempercepat penyelesaian tugas. Kerjasama tim juga mendukung pengembangan interpersonal yang positif di tempat kerja.

Pelatihan kerja adalah salah satu upaya strategis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan yang terencana dan relevan dapat memberikan dampak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, karena membantu mereka mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Salah satu pengaruh utama pelatihan kerja terhadap prestasi kerja adalah peningkatan kemampuan teknis pegawai. Melalui pelatihan, pegawai dapat memahami teknologi, alat, atau prosedur kerja baru yang mendukung tugas mereka. Kemampuan ini memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang lebih tinggi. Selain itu, pelatihan juga membantu meningkatkan produktivitas dengan meminimalkan kesalahan kerja, karena pegawai mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai proses yang harus dilakukan. Pelatihan kerja juga berkontribusi pada pengembangan *soft skills*, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim. *Soft skills* yang kuat membantu pegawai berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan dengan lebih efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2.2 Populasi Dan Sampel

2.2.1 Populasi

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah yang berjumlah 445 karyawan.

2.2.2 Sampel

Sugiyono (2016:118) menyatakan bahwa “Sampel ialah, bagian dari jumlah dan karakteristik yang punyai oleh populasi tersebut.” Untuk menentukan besar sampel yang diperlukan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Jumlah pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah yang berjumlah 445 orang karyawan, persentase kelonggaran yang digunakan adalah sebesar 10%. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah

$$n = \frac{445}{1 + (445 \times 10\%)^2} = 128,81$$
$$n = \frac{398}{4,98}$$
$$n = 79,91$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel penelitian yang dibulatkan menjadi 80 responden.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penulisan ini maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan metode ini dilaksanakan berdasarkan karya-karya ilmiah dan buku-buku literatur yang berkaitan dengan pembahasan ini dan dimaksudkan untuk mendapatkan landasan teori.

2. Penelitian Lapangan

Metode pengumpulan data yang dilakukan di lokasi atau objek penelitian secara langsung yaitu Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah maupun ditempat lain yang ada kaitannya dengan pokok pembahasan. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara:

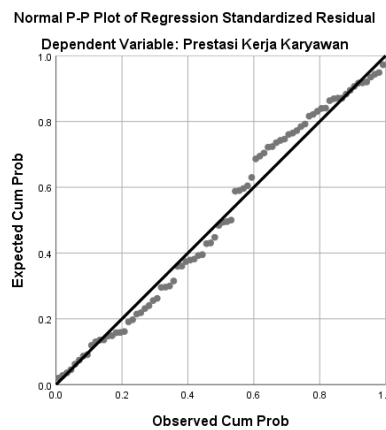
- a. Wawancara, yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya-jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Kuesioner, adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang akan diteliti untuk diisi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

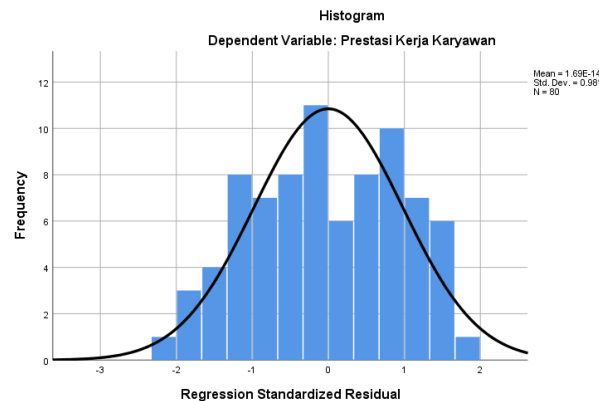
3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 model pengujian yaitu pengujian dengan grafik dan uji normalitas statistic Kolmogorov Smirnov.



Gambar 3.1 Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan Gambar 3.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3.2 Uji Normalitas Kurva Histogram

Gambar 3.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.1 Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.11424896
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.057
	Negative	-.090
Test Statistic		.090

Asymp. Sig. (2-tailed) .172^c

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.382	.198		1.933	.057		
Kompetensi	.383	.052	.443	7.326	.000	.642	1.559
Kerjasama Tim	.195	.047	.236	4.166	.000	.735	1.361
Pelatihan Kerja	.299	.042	.423	7.054	.000	.653	1.532

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,559, 1,361, dan 1,532, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas scatterplot dan glejser.

Tabel 3.3 Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.062	.098		-.635	.527
	Kompetensi	-.004	.026	-.019	-.135	.893
	Kerjasama Tim	.030	.023	.170	1.297	.199
	Pelatihan Kerja	.012	.021	.082	.591	.556

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,893, 0,199, dan 0,556 dimana seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel 3.4 Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.382	.198		1.933	.057		
Kompetensi	.383	.052	.443	7.326	.000	.642	1.559

Kerjasama Tim	.195	.047	.236	4.166	.000	.735	1.361
Pelatihan Kerja	.299	.042	.423	7.054	.000	.653	1.532

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 0,382 + 0,383 X_1 + 0,195 X_2 + 0,299 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 0,382 artinya jika nilai kompetensi, kerjasama tim, dan pelatihan kerja bernilai 0, maka nilai prestasi kerja karyawan adalah 0,382.
2. Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,383 artinya jika kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,383 satuan.
3. Koefisien regresi kerjasama tim (X_2) sebesar 0,195 artinya jika kerjasama tim meningkat sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,195 satuan.
4. Koefisien regresi pelatihan kerja (X_3) sebesar 0,299 artinya jika pelatihan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,299 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, t tabel dihitung dengan rumus berikut ini:

$$t \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

α = 5%

$$t \text{ tabel} = \frac{0,05}{2} (80-4) = 0,0025;76$$

t tabel = 1,991.

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.382	.198		1.933	.057		
Kompetensi	.383	.052	.443	7.326	.000	.642	1.559
Kerjasama Tim	.195	.047	.236	4.166	.000	.735	1.361
Pelatihan Kerja	.299	.042	.423	7.054	.000	.653	1.532

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung kompetensi sebesar 7,326 > t tabel 1,991 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung kerjasama tim sebesar 4,166 > t tabel 1,991 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja sebesar 7,054 > t tabel 1,991 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1; df_2)$$

$$df_1 = k-1, df_2 = n - k$$

n = jumlah sampel, k = jumlah variabel

$$df_1 = 4-1 = 3, df_2 = 80-4 = 76, F = 3;76 (2,72)$$

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.745	3	1.582	116.578	.000 ^b
	Residual	1.031	76	.014		
	Total	5.776	79			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Kerjasama Tim, Kompetensi

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 116,578 > F tabel 2,72 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kompetensi, kerjasama tim, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diberikan untuk memprediksi variabel terikat.

**Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.814	.116482045100247

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Kerjasama Tim, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,814 (81,4%). Maka dapat disimpulkan sebesar 81,4% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, kerjasama tim, dan pelatihan kerja, sisanya 100%-81,4% = 18,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak positif pada prestasi kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja. Selain itu, kompetensi yang baik juga memengaruhi kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan, menyelesaikan masalah, serta mengambil keputusan yang tepat. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi karyawan. Investasi dalam peningkatan kompetensi tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga mendorong produktivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan kompetensi menjadi hal yang strategis dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.

3.4.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kerjasama tim yang baik menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi antaranggota, dan memperkuat rasa tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan rekan kerja akan lebih mudah menyelesaikan tugas, saling membantu dalam mengatasi hambatan, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman yang berguna bagi peningkatan kinerja individu maupun tim. Hal ini berdampak positif terhadap prestasi kerja karena tugas dapat diselesaikan lebih cepat, lebih tepat, dan dengan kualitas yang lebih baik. Selain itu, kerjasama tim yang solid juga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, karena tercipta rasa saling mendukung dan kepercayaan antaranggota tim. Oleh karena itu,

penting bagi perusahaan untuk mendorong budaya kerja sama, misalnya melalui kegiatan team building, komunikasi terbuka, serta kepemimpinan yang mendukung kolaborasi. Dengan kerjasama tim yang kuat, prestasi kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

3.4.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki kemampuan teknis dan non-teknis yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas hasil kerja serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, pelatihan juga membantu meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi kerja, karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan. Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Perusahaan yang secara konsisten menyelenggarakan program pelatihan akan lebih mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan prestasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kompetensi sebesar $7,326 > t$ tabel 1,991 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kerjasama tim sebesar $4,166 > t$ tabel 1,991 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja sebesar $7,054 > t$ tabel 1,991 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $116,578 > F$ tabel 2,72 dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kompetensi, kerjasama tim, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,814 (81,4%). Maka dapat disimpulkan sebesar 81,4% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, kerjasama tim, dan pelatihan kerja, sisanya $100\% - 81,4\% = 18,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Amirullah. 2019. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
2. Dessler, Gary, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
3. Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Hartatik, Indah Puji (2019). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
5. Hasibuan, Malayu SP. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
6. Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
7. McShane, Von Glinow. (2019). Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World. New York
8. Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
9. Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada. Media Group, Jakarta.
10. Sutrisno, Sutrisno, dan Saifuddin Zuhri. 2019. "PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas." Journal of Dedicators Community 3(1):53–61.
11. Suparyadi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
12. Wibowo. 2018. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
13. Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.