

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Koperasi Simpan Pinjam Abdi Setya Perkasa merupakan koperasi simpan pinjam yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Koperasi Simpan Pinjam Abdi Setya Perkasa terletak di JL Dukuh Kupang XX/2-4 , Kota Surabaya, Jawa Timur Telp. (031)-5678445 dan memiliki 40 karyawan. Berikut Visi dan Misi Koperasi Simpan Pinjam Abdi Setya Perkasa :

1. Visi

Menjadi Koperasi Simpan Pinjam yang sehat dan terpercaya serta memberikan solusi keuangan bagi anggota dan masyarakat

2. Misi

- a. Menyediakan produk simpanan dan pinjaman yang inovatif, bersaing dan memiliki nilai tambah bagi anggota maupun masyarakat
- b. Meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima
- c. Memaksimalkan semua anggota untuk berpartisipasi untuk memajukan koperasi

4.2 Karakteristik Responden dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada tanggal 26 Februari sampai 04 Maret 2023 Kepada 40 responden, maka diperoleh data antara lain:

a. Jenis Kelamin

Dari responden yang menjawab kuesioner yang telah diberikan dapat diketahui data dari responden yakni pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	30	75%
2.	Perempuan	10	25%
	Total		100%

Sumber : Data Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang digunakan dalam penelitian ini yang paling banyak adalah laki- laki yaitu sebanyak 30 orang atau 75 %, sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 10 orang atau 25 %. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki laki yaitu sebanyak 30 orang atau 75 % .

b. Usia

Dari data jawaban responden terhadap kuesioner yang telah diberikan dapat diketahui usia karyawan sebagai berikut:

4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 Tahun	10	25%
2	31 – 40 Tahun	20	50%
3	41- 50 Tahun	10	25%
4	51- 60 Tahun	0	0%
	Total	40	100%

Sumber : Data Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia yang digunakan dalam penelitian ini rentang usia 20 – 30 tahun berjumlah 10 orang atau 25 %. Rentang Usia 31-40 Tahun berjumlah 20 orang atau 50%. Rentang Usia 41-50 Tahun berjumlah 10 orang atau 25 %. Rentang Usia 51-60 Tahun berjumlah 0 orang atau 0%. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh rentang usia 31-40 tahun yang berjumlah 20 orang atau 50%.

4.2.2 Deskriptif Variabel

Jawaban dari responden tentang pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja (Y) yang dimoderatori oleh pelatihan (Z) kepada 40 Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Abdi Setya Perkasa dalam jawaban yang dinyatakan dengan rentan 1 sampai 5 pada masing masing skala, dimana nilai 1 menunjukkan nilai terendah dan nilai 5 menunjukkan nilai tertinggi

4.2.2.1 Deskriptif Variabel Kompetensi (X) dan Indikatornya

Tabel 4.3 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X)

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya memiliki Motivasi yang baik untuk bekerja	0	0	10	16	14	40
		0	0	25%	40%	35%	100%
2	Saya selalu mematuhi aturan pekerjaan yang berlaku	0	0	13	13	14	40
		0	0	32,5%	32,5%	35%	100%
3	Saya memiliki konsep diri yang baik	0	0	12	12	16	40
		0	0	30%	30%	40%	100%
	Saya memiliki pengetahuan yang	0	0	15	5	20	40

4	baik tentang pekerjaan	0	0	37,5%	12,5%	50%	100%
5		0	0	8	16	16	40

	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam mendukung pekerjaan	0	0	20%	40%	40%	100%
--	--	---	---	-----	-----	-----	------

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 4,3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari Kompetensi mendapat respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 4 dari jumlah responden 40 atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju
- b. Indikator kedua dari Kompetensi mendapatkan respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 5 dari jumlah responden 40 atau sebesar 35%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju
- c. Indikator ketiga dari Kompetensi mendapatkan respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 5 dari jumlah responden 40 atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju
- d. Indikator keempat dari Kompetensi mendapatkan respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 5 dari jumlah responden 40 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju
- e. Indikator kelima dari Kompetensi mendapatkan respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 4 dan 5 dari jumlah responden 40 atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju

4.2.2.2 Deskriptif Variabel Kinerja dan Indikatornya (Y)

Tabel 4.4 Frekuensi Hasil Jawaban responden mengenai Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	14	20	6	40
		0	0	35%	50%	15%	100%
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target	0	0	16	15	9	40
		0	0	40%	37,5%	22,5%	100%
3	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang optimal	0	0	16	12	12	40
		0	0	40%	30%	30%	100%
4	Saya dituntut untuk tidak bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	14	15	11	40
		0	0	35%	37,5%	27,5%	100%
5		0	0	14	17	9	40

	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	0	0	35%	42,5%	22,5%	100%
--	--	---	---	-----	-------	-------	------

Sumber : Data kuesioner yang telah dimulai

Berdasarkan hasil dari tabel 4,4 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari Kinerja mendapatkan respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 4 dari jumlah responden 40 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju
- b. Indikator kedua dari Kinerja mendapatkan respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 3 dari jumlah responden 40 atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju
- c. Indikator ketiga dari Kinerja mendapatkan respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 3 dari jumlah responden 40 atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju
- d. Indikator keempat dari Kinerja mendapatkan respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 4 dari jumlah responden 40 atau sebesar 37,5%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju
- e. Indikator kelima dari Kinerja mendapatkan respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 4 dan 5 dari jumlah responden 40 atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju

4.2.2.3 Deskriptif Variabel Pelatihan (Z) dan Indikatornya

Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden mengenai pelatihan (Z)

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
1	Jenis Pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan	0	0	17	6	17	40
		0	0	42,5%	15%	42,5%	100%
2	Setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan, peserta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih baik	0	0	14	12	14	40
		0	0	35%	30%	35%	100%
3	Materi Pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang mampu menunjang pekerjaan untuk hasil yang lebih optimal	0	0	17	10	13	40
		0	0	42,5%	25%	40,51%	100%
4	Metode pelatihan yang sudah digunakan dalam pelatihan sudah efektif	0	0	13	11	16	40
		0	0	32,5%	27,5%	40%	100%
5		0	0	17	7	16	40

Peserta Pelatihan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan	0	0	42,5%	17,5%	40%	100%
--	---	---	-------	-------	-----	------

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 4,5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari Pelatihan mendapat respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 3 dan 5 dari jumlah responden 40 atau sebesar 42,5%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju.
- b. Indikator kedua dari Pelatihan mendapat respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 3 dan 5 dari jumlah responden 40 atau sebesar 35%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju.
- c. Indikator ketiga dari Pelatihan mendapat respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 3 dari jumlah responden 40 atau sebesar 42,5%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju.
- d. Indikator keempat dari Pelatihan mendapat respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 5 dari jumlah responden 40 atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju.
- e. Indikator ketiga dari Pelatihan mendapat respon terbanyak yaitu dengan skor jawaban 3 dari jumlah responden 40 atau sebesar 42,5%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Interpretasi Hasil PLS

4.3.1.1 Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

Uji yang akan dilakukan untuk pengukuran Outer model dengan indikator reflektif terdiri dari *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cronbach's Alpha*, dan *Fornell-Larcker Criterion*.

Tabel 4.6 hasil pengukuran outer model indikator reflektif

Indikator	Loading faktor	Keterangan
X (Kompetensi)		
X1	0.765	Valid
X2	0.781	Valid
X3	0.888	Valid
X4	0.870	Valid
X5	0.820	Valid
Y (Kinerja)		
Y1	0.803	Valid
Y2	0.813	Valid
Y3	0.795	Valid
Y4	0.876	Valid
Y5	0.849	Valid
Z (Pelatihan)		
Z1	0.741	Valid
Z2	0.951	Valid
Z3	0.827	Valid
Z4	0.836	Valid
Z5	0.591	Valid

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.700 dengan toleransi 0.500 (Valid), Sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid. Pada masing-masing variabel, terdapat item yang paling tinggi untuk merefleksikan variabel tersebut.

Indikator tertinggi dalam variabel **X (Kompetensi)** adalah X3 dengan loading faktor sebesar 0.888. Indikator tertinggi dalam variabel **Y (Kinerja)** adalah Y4 dengan loading faktor sebesar 0.876. Dan indikator tertinggi dalam variabel **Z (Pelatihan)** adalah Z2 dengan loading faktor sebesar 0.951.

4.3.1.2 Discriminant Validity (Cross Loading)

Tabel 4.7 Cross Loading

	X (Kompetensi)	Y (Kinerja)	Z (Pelatihan)
X1	0.765	0.258	0.029
X2	0.781	0.392	-0.058
X3	0.888	0.393	-0.215
X4	0.870	0.463	-0.159
X5	0.820	0.350	0.021
Y1	0.314	0.803	-0.130
Y2	0.358	0.813	-0.206
Y3	0.340	0.795	-0.213
Y4	0.427	0.876	-0.212
Y5	0.446	0.849	-0.150
Z1	0.112	-0.017	0.741
Z2	-0.063	-0.161	0.951
Z3	0.042	-0.062	0.827
Z4	0.075	-0.038	0.836
Z5	0.173	0.102	0.591

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari hasil olah data cross loading diperoleh seluruh nilai loading faktor pada masing-masing indikator (yang diarsir) baik pada variabel Kompetensi (X), Kinerja (Y), dan Pelatihan (Z) menunjukkan nilai loading faktor yang lebih besar dibandingkan dengan loading faktor indikator dari variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pada penelitian ini terpenuhi validitas atau validitasnya baik.

4.3.1.3 Cronbach alpha, composite reliability dan AVE

Tabel 4.8 Tabel hasil pengukuran outer model indikator reflektif

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X (Kompetensi)	0.884	0.915	0.683
Y (Kinerja)	0.885	0.916	0.685
Z (Pelatihan)	0.951	0.896	0.637

Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0.7, maka dapat dinyatakan variabel yang digunakan sudah reliabel. Untuk angka composite reliability masing-

masing variabel yang digunakan lebih besar dari 0.7, maka variabel-variabel tersebut yang termasuk kategori reliability tinggi. Validitas diskriminan dengan menggunakan angka Average Variance Extracted (AVE) diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki angka AVE lebih besar dari 0.5.

4.3.1.4 Fornell Larcker

Tabel 4.9 Tabel hasil Fornell Larcker

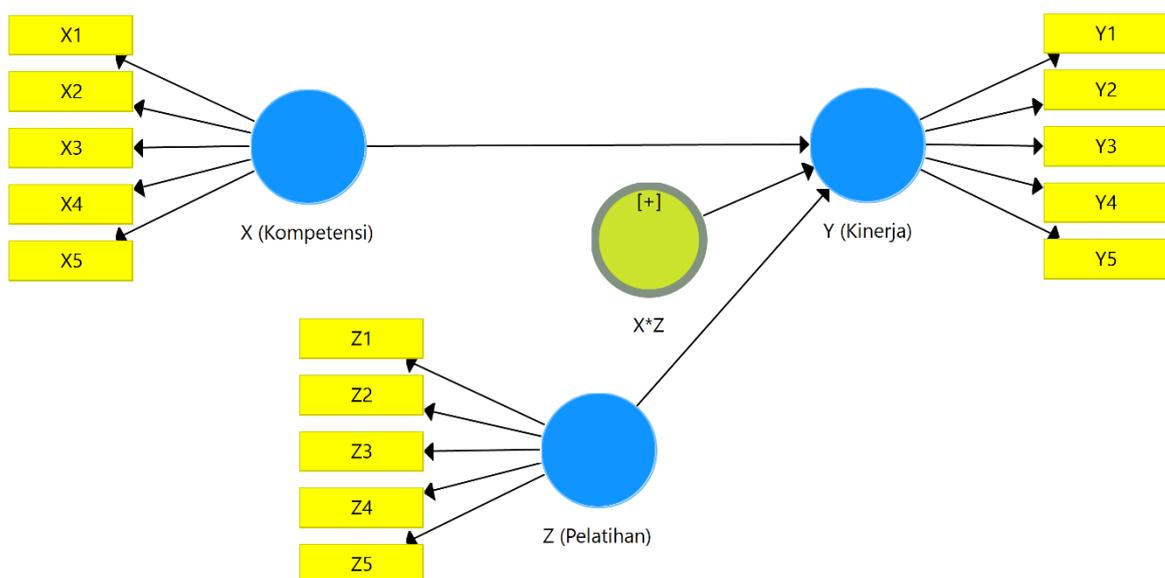
	X (Kompetensi)	Y (Kinerja)	Z (Pelatihan)
X (Kompetensi)	0.826		
Y (Kinerja)	0.462	0.827	
Z (Pelatihan)	-0.108	-0.221	0.798

Berdasarkan tabel diatas, maka semua akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variabel lainnya. Besar angka pada variabel sendiri, lebih besar daripada dengan variabel lainnya.

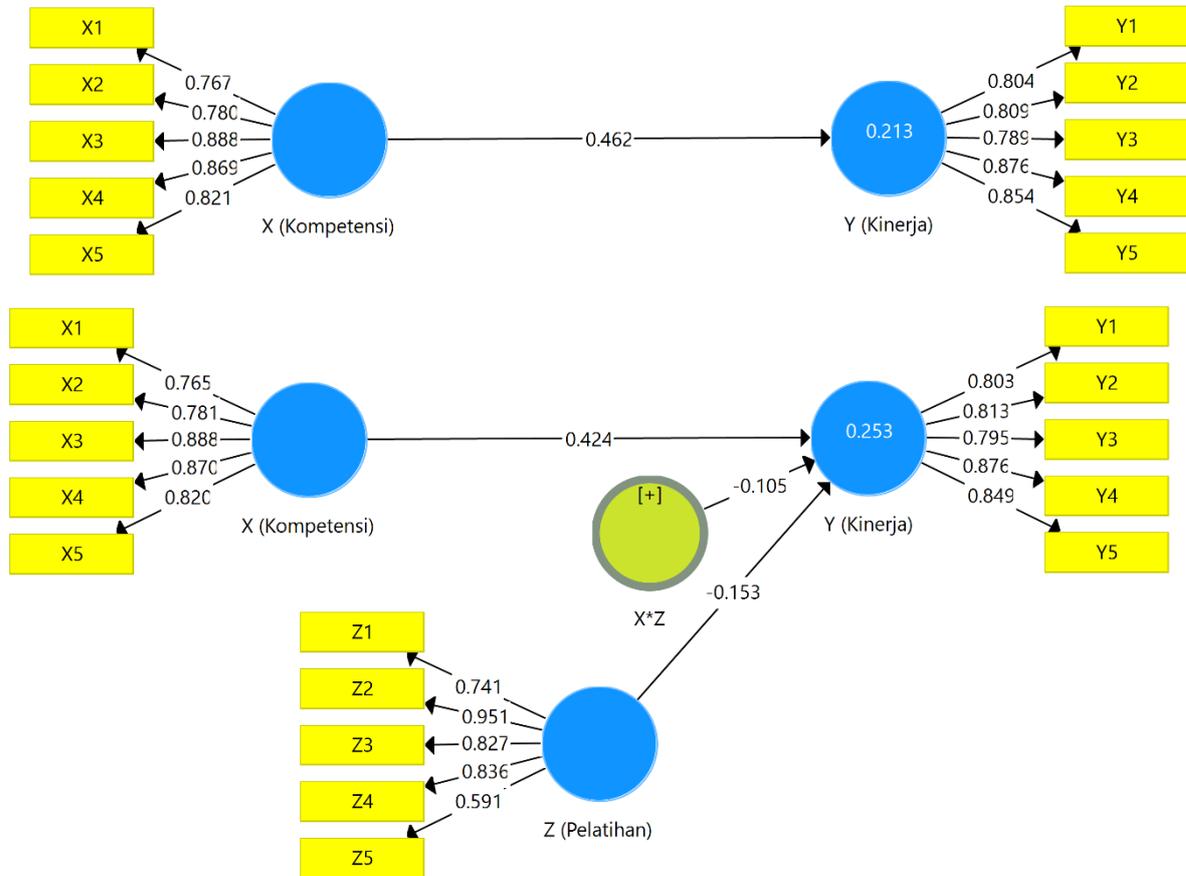
4.3.1.2 Model Struktural Inner Model

Pada penelitian ini, model struktural PLS dilakukan dengan software SmartPLS. Diagram struktural yang terbentuk sebagai berikut.

Gambar 4.3.1.1 Diagram model struktural



Gambar 4.3.1.2 Diagram model struktural setelah analisis data



Berdasarkan gambar diatas, didapatkan persamaan model struktural sebagai berikut.

1. $Y = 0.462 X + e_{i1}; R^2 = 0.213;$
2. $Y = 0.424 X - 0.153 Z - 0.105 X*Z + e_{i2}; R^2 = 0.253.$

Uji yang dilakukan untuk pengukuran inner model terdiri dari *Koefisien determinasi* menggunakan R square, *Effect size* (F square), dan *Goodness of Fit Index* (GoF).

4.3.5 Koefisien determinasi (R²)

Tabel 5.0 Tabel hasil koefisien determinasi

Model	Pengaruh	R Square
1	X → Y	0.213
2	X, Z, X*Z → Y	0.253

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari model 1 yaitu pengaruh variabel X (Kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 0.213, maka besar

kontribusi pengaruh X terhadap Y sebesar 21.3%. Dan pada model 2 yaitu pengaruh variabel X (Kompetensi), Z (Pelatihan), dan interaksi X*Z terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 0.253, sehingga besar kontribusi pengaruh variabel X1, Z dan X1*Z terhadap variabel Y sebesar 25.3%. Dan model kedua termasuk kategori model cukup kuat (0.25 – 0.35).

4.3.6 Effect size (F²)

Tabel 6.0 Tabel hasil effect size

Eksogen	Model 1 Y (Kinerja)		Model 2 Y (Kinerja)	
	F Square	Keterangan	F Square	Keterangan
X (Kompetensi)	0.271	Efek sedang	0.230	Efek sedang
Z (Pelatihan)			0.030	Efek kecil
X*Z			0.014	Efek sangat kecil

Nilai F square mengindikasikan *effect size* atau proporsi keragaman variabel eksogen terhadap endogen. Kategori koefisien F square adalah kategori kecil untuk F square antara 0.02 hingga 0.15, kategori sedang untuk F square antara 0.15 hingga 0.35, dan kategori besar untuk F square lebih dari 0.35.

Koefisien F square pengaruh X*Z→Y pada model 2 termasuk efek sangat kecil. Koefisien F square pengaruh Z→Y pada model 2 termasuk efek kecil. Dan koefisien F square pengaruh X→Y pada model 1, dan X→Y pada model 2 termasuk efek sedang.

1.1. Goodness of Fit Index (GoF)

Pengujian *Goodness of Fit* model dilakukan untuk melihat ketepatan model secara keseluruhan dengan mengalikan rata-rata nilai koefisien determinasi dengan rata-rata nilai communality (AVE) nya. Dengan melihat model keseluruhan yaitu model 2

$$GoF = \sum \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.685 \times 0.253} = 0.416$$

Hasil perhitungan GoF sebesar 0.416, dapat disimpulkan bahwa ketepatan model tersebut termasuk kategori besar (> 0.36).

2. Uji hipotesis

Pada penelitian ini, ingin diketahui apakah variabel moderasi yang digunakan dapat membantu hubungan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

2.1. Pengujian hipotesis pengaruh secara parsial

2.1.1. Persamaan 1

Persamaan 1 adalah persamaan yang menjelaskan tentang pengaruh variabel X (Kompetensi) terhadap Y (Kinerja). Hasil menunjukkan pengaruh signifikan jika nilai $|t \text{ hitung}|$ lebih besar dari $t \text{ tabel}$ atau dengan $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari 0.05. Hasil perhitungan tersebut ditunjukkan pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7.0 Hasil Uji Persamaan 1

Variabel	<i>B</i>	T statistics	<i>p-values</i>	Keterangan
X (Kompetensi)	0.462	3.722	0.000	Signifikan
T kritis	= 1.960			

Dari hasil analisis PLS model awal, dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel X (Kompetensi) berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap variabel Y (Kinerja) terlihat dari nilai $T \text{ hitung}$ yang lebih besar dari $T \text{ kritis}$ ($3.722 > 1.960$) atau dari $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari α ($0.000 < 0.050$). Koefisien yang bernilai positif menjelaskan bahwa peningkatan variabel X (Kompetensi) dapat meningkatkan variabel Y (Kinerja) secara signifikan.

2.1.2. Persamaan 2

Persamaan 2 adalah persamaan yang menjelaskan tentang pengaruh variabel X (Kompetensi), dan Z (Pelatihan) serta interaksi $X*Z$ terhadap variabel Y (Kinerja). Hasil perhitungan tersebut ditunjukkan pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8.0 Hasil Uji Persamaan 2

Variabel	<i>B</i>	T statistics	<i>p-values</i>	Keterangan
X (Kompetensi)	0.424	2.609	0.009	Signifikan
Z (Pelatihan)	-0.105	0.673	0.501	Tidak signifikan
X*Z	-0.153	0.744	0.457	Tidak signifikan
T kritis	= 1.960			

Dari hasil analisis PLS moderasi, dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel X (Kompetensi) berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap variabel Y (Kinerja) terlihat dari nilai T hitung yang lebih besar dari T kritis ($2.609 > 1.960$) atau dari p-value yang lebih kecil dari α ($0.009 < 0.050$). Koefisien yang bernilai positif menjelaskan bahwa peningkatan variabel X (Kompetensi) dapat meningkatkan variabel Y (Kinerja) secara signifikan.
- b. Variabel Z (Pelatihan) berpengaruh **negatif** dan **tidak signifikan** terhadap variabel Y (Kinerja) terlihat dari nilai T hitung yang lebih kecil dari T kritis ($0.673 < 1.960$) atau dari p-value yang lebih besar dari α ($0.501 > 0.050$). Koefisien yang bernilai negatif menjelaskan bahwa peningkatan variabel Z (Pelatihan) dapat menurunkan variabel Y (Kinerja) tetapi tidak signifikan.
- c. Variabel interaksi X*Z berpengaruh **negatif** dan **tidak signifikan** terhadap variabel Y (Kinerja) terlihat dari nilai T hitung yang lebih kecil dari T kritis ($0.744 < 1.960$) atau dari p-value yang lebih besar dari α ($0.457 > 0.050$). Koefisien regresi yang bernilai negatif menjelaskan bahwa peningkatan interaksi X*Z dapat menurunkan variabel Y (Kinerja) tetapi tidak signifikan. Maka variabel Pelatihan tidak memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja, variabel Pelatihan memperlemah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karena kondisi awal pengaruh positif signifikan tetapi interaksi negatif tidak signifikan.

4.3.1.4 Uji Hipotesis

- a. Hipotesis 1 : Kompetensi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap Kinerja.
Dengan P-value uji hipotesis sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05.
(model 1). **Hipotesis 1 diterima**
- b. Hipotesis 2 : Pelatihan **tidak memoderasi** pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.
Dengan pengaruh interaksi tidak signifikan (p-value 0.457 > 0.050).
Pelatihan memperlemah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.
(model 2). **Hipotesis 2 Ditolak**

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diperoleh bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Abdi Setya Perkasa. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka koperasi makin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis berdasarkan faktor loading pada variabel Kompetensi menunjukkan bahwa indikator yang berpengaruh terhadap konsep diri dan pengetahuan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Namira Mardin Amin,2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya kompetensi karyawan yang ada maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Sedangkan jika kompetensi karyawan tidak baik maka kinerja karyawan cenderung akan menurun.

4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderatori Oleh

Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diperoleh bahwa variabel Pelatihan tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Abdi Setya Perkasa sehingga hipotesis dapat diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari Path Coefficient diketahui bahwa Kompetensi mempunyai nilai tinggi dari *T- statistics* yaitu 0,744 artinya bahwa Maka variabel Pelatihan tidak memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja, variabel Pelatihan memperlemah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karena kondisi awal pengaruh positif signifikan tetapi interaksi negatif tidak signifikan.

Hasil analisis berdasarkan faktor loading pada variabel Kompetensi menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap Kompetensi adalah konsep diri dan pengetahuan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Namira Mardin Amin (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat disimpulkan bahwa **pemberian pelatihan masih belum merata dan pelatihan yang diberikan belum baik maka kinerja karyawan tersebut menjadi menurun.**