



**ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN  
KERJA, DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT JNE EXPRESS CABANG  
UTAMA MEDAN**

**Elvi Susanti**

*elvisusanti046@gmail.com*

Universitas Pembangunan Panca Budi

**Eli Delvi Yanti**

*delviyanti@pancabudi.ac.id*

Universitas Pembangunan Panca Budi

*Korespondensi penulis: elvisusanti046@gmail.com*

**Abstract.** *Employee performance can be seen from the quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This research aims to examine the influence of work ability, work commitment and teamwork on employee performance. The sample in this study was 40 permanent employees in the Out Bound Division of PT JNE EXPRESS Medan Main Branch. The data collection instrument used a questionnaire with a Likert scale, each of which had been tested and had met the validity and reliability requirements. Data analysis used multiple linear regression using SPSS 16.0 for Windows software tools. The partial research results show that work ability has a partial positive and significant effect on employee performance, work commitment has no partial significant effect on employee performance, teamwork has a partial positive and significant effect on employee performance. Simultaneous research results show that work ability, work commitment and teamwork on employee performance.*

**Keywords:** *Work ability, work commitment and teamwork on employee performance*

**Abstrak.** Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan tetap pada Divisi Out Bound PT JNE EXPRESS Cabang Utama Medan Instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS 16.0 for Windows. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu indikator yang menjelaskan kemampuan karyawan dalam bekerja yaitu dapat dilihat dari kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian target perusahaan. Kasmir (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2018) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Kemampuan kerja karyawan berkontribusi dalam pencapaian kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sebaliknya apabila

karyawan memiliki kemampuan kerja yang rendah maka berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Menurut Robbins (2018) tingkat kinerja karyawan sangat tergantung faktor kemampuan karyawan itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kemampuan yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat tercapai maksimal sebaliknya apabila kemampuan kerja karyawan rendah maka dapat menyebabkan kinerja karyawan yang rendah.

Adapun faktor lain yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan yaitu komitmen karyawan. Sikap karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi dapat dilihat dari karyawan yang membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Robbins dan Judge (2018) berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi.

Menurut Kasmir (2018) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerja tim. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Arifin (2018) *team work* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT JNE Express Cabang Utama Medan. JNE merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa logistik terkenal dan terluas di Indonesia dan mempunyai pelanggan yang banyak dan cukup diperhitungkan oleh para pesaingnya yang juga bergerak dibidang yang sama. JNE melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, kendaraan, dll. Peneliti melakukan pengamatan terkait dengan kinerja karyawan di PT JNE Express Cabang Utama Medan. Berikut disajikan data terkait dengan penilaian kinerja karyawan.

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan**

Skala	Definisi Skala	2021		2022		2023	
		Total	%	Total	%	Total	%
5	Istimewa	0	0	2	0	0	0
4	Diatas standard	52	11	79	19	400	80
3	Sesuai standard	371	78	325	76	76	15,20
2	Kurang memenuhi standard	46	10	13	3	24	4,8
1	Tidak memenuhi standard	1	0	4	1	-	-
0	Nilai Nol	7	1	2	0		
	Grand Total	477	100%	425	100	500	100

*Sumber : PT JNE Express Cabang Utama Medan (2024)*

Berdasarkan pada tabel penilaian kinerja karyawan dapat dilihat penilaian kinerja karyawan selama kurun waktu 2021-2023. Berdasarkan data tersebut beberapa karyawan memiliki penilaian yang baik. Adapun beberapa indikator penilaian yang diharapkan oleh manajemen pada karyawan yaitu istimewa, diatas standard dan sesuai standard. Adapun penilaian yang kurang baik meliputi indikator tidak memenuhi standard dan nilai nol. Pada tahun 2021 sebanyak 46 karyawan yang kurang memenuhi standard dalam bekerja, adapun yang tidak memenuhi mencapai 1 orang dan nilai nol sebanyak 7 orang. Hal ini mengindikasikan masih tingginya penilaian kerja yang kurang optimal di perusahaan.

Penilaian kerja di tahun 2022 yaitu dengan penilaian kurang memenuhi standard mencapai 13 orang, yang tidak memenuhi standard mencapai 4 orang dan penilaian nol mencapai 2 orang. Pada tahun 2020 penilaian kinerja karyawan masih belum optimal mengingat masih adanya beberapa karyawan yang tidak mencapai standard kerja. Penilaian kerja di tahun 2023 dengan penilaian kinerja yang kurang memenuhi standard mencapai 24 orang dari total 500 orang karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang belum memenuhi standard kerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi pelayanan terhadap konsumen.

Peneliti melakukan pra survei untuk menilai tingkat kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja karyawan berkontribusi dalam pencapaian kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pada hasil pra survei terkait dengan kemampuan kerja karyawan maka dapat dilihat bahwasannya sebanyak 55% karyawan memiliki pengetahuan yang belum mendalam atas tugas dan fungsinya sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan yang rendah. Sebanyak 62,5% karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dengan adanya pelatihan di perusahaan dan 52,5% pengalaman kerja karyawan belum mendukung kinerja karyawan yang maksimal di kantor. Hal ini tentunya harus menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan jabatannya.

Peneliti melakukan pra survei untuk menilai tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan. Dari jawaban responden sebesar 50% responden yang memiliki komitmen afektif terhadap perusahaan dan ada sebesar 50% yang tidak berkomitmen secara afektif. Ada sebanyak 60% responden menyatakan merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini dan memacu saya untuk meningkatkan komitmen saya dalam mencapai target perusahaan, sedangkan sisanya tidak.

Berdasarkan pada indikator komitmen kelanjutan ada sebanyak 75% responden menyatakan yang memiliki komitmen berkelanjutan dan ada 25% responden tidak berkomitmen secara berkelanjutan artinya akan merasa bersalah apabila tidak mencapai target. Berdasarkan pada indikator komitmen normatif hanya ada sebanyak 40% responden yang berkomitmen. Komitmen normatif artinya karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan sedangkan 60% lainnya tidak memiliki komitmen normatif. Dapat disimpulkan bahwasanya tingkat komitmen kerja karyawan masih belum baik untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Peneliti melakukan pra survei terkait dengan kerja sama tim. Pada indikator tanggung jawab sebagian besar karyawan merasa belum bertanggung jawab sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama. Pada indikator kontribusi sebagian besar karyawan merasa belum bekerja secara tim untuk memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Sebagian besar karyawan juga merasa bahwa kemampuannya belum dikerahkan secara utuh di dalam tim. Pada pernyataan kerja secara tim mereka merasa komunikasi di dalam tim belum dilakukan secara efektif. Dapat disimpulkan bahwasannya sebagian besar karyawan belum dapat bekerja efektif di dalam tim.

Fenomena masalah di atas harus dievaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan uraian masalah penelitian di atas maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian berjudul: **“Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan”**.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian target perusahaan. Kasmir (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hasibuan (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Robbins & Judge, 2018). Menurut Thoaha (2018) kemampuan karyawan didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan.

### **Komitmen Kerja**

Robbins dan Judge (2018) berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi. Pendapat lain dinyatakan oleh Kaswan (2018), komitmen kerja menjadi ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

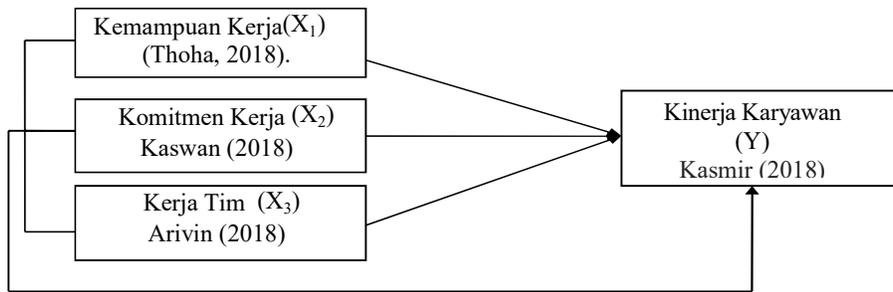
### **Hipotesis**

Hipotesis 1 (H1) Penelitian oleh (Arini et al, 2019) dengan penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis 1 pada penelitian ini yaitu Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan.

Hipotesis 2 (H2) Penelitian oleh (Cahyani et al, 2020) dengan penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 2 pada penelitian ini yaitu Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan.

Hipotesis 3 (H3) Penelitian oleh (Hermanto, 2020) dengan penelitian Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infinity Marine Di Kota Batam. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 3 pada penelitian ini yaitu kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan

Hipotesis 4 (H4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis oleh beberapa peneliti terdahulu maka hipotesis tiga pada penelitian ini yaitu Kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT JNE Express Cabang Utama Medan yang beralamat di Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20149. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan selesai

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan yang berjumlah 500 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Kriteria penentuan jumlah sampel menggunakan metode sampel solvin karena jumlah populasi lebih dari pada 100 orang. Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini dibulatkan menjadi 83 responden.

**Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Teknik penilaian kuesioner menggunakan metode Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

**Pengujian Instrumen**

Pengukuran keakuratan dan konsistensi pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

**Tabel 2. Uji Validitas Data**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Correlation	r-mean
<b>Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0.516	0,3
	X1.2	0.392	
	X1.3	0.477	
	X1.4	0.426	
	X1.5	0.556	

*ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JNE EXPRESS CABANG UTAMA MEDAN*

	X1.6	0.610	
<b>Komitmen (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1.	0.889	0,3
	X2.2	0.893	
	X2.3	0.547	
	X2.4	0.807	
	X2.5	0.588	
	X2.6	0.889	
<b>Kerja Sama Tim (X<sub>3</sub>)</b>	X3.1	0.513	0,3
	X3.2	0.661	
	X3.3	0.570	
	X3.4	0.582	
	X3.5	0.459	
	X3.6	0.572	
	X3.7	0.642	
	X3.8	0.691	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.524	0,3
	Y2	0.733	
	Y3	0.594	
	Y4	0.641	
	Y5	0.588	
	Y6	0.754	
	Y7	0.452	
	Y8	0.471	
	Y9	0.631	
	Y10	0.507	
	Y11	0.318	
	Y12	0.493	

*Sumber : data primer diolah (2024)*

Tabel uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kemampuan kerja, komitmen, kerja sama tim dan kinerja karyawan mempunyai item pernyataan dengan nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{mean}$  (0,3), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid sehingga memenuhi asumsi validitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,749	6
Komitmen (X <sub>2</sub> )	0,917	6
Kerja Sama Tim (X <sub>3</sub> )	0,848	8
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	12

*Sumber : data primer diolah (2024)*

Dilihat dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel bebas bersifat reliabel atau handal karena nilai dari crobcach alpha diatas 0,6 sehingga layak untuk dilakukan uji berikutnya.

**Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat seberapa besar korelasi atau pengaruh dari variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.760	2.996	
	Kemampuan Kerja	0.900	0.114	0.515
	Komitmen Kerja	0.189	0.084	0.128
	Kerja Sama Tim	0.613	0.092	0.439

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : data primer diolah (2024)*

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,760 + 0,900 X_1 + 0,189 X_2 + 0,613 X_3$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,760 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,760 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,900 yang berarti bahwa jika variabel kemampuan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,900 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,189 yang berarti bahwa jika variabel komitmen kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,189 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel kerja sama tim menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,613 yang berarti bahwa jika variabel kerja sama tim meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,613 satuan.

**Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)**

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel independen (kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim) terhadap dependen (kinerja) sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.760	2.996		0.254	0.800
	Kemampuan Kerja	0.900	0.114	0.515	7.870	0.000
	Komitmen Kerja	0.189	0.084	0.128	2.251	0.027
	Kerja Sama Tim	0.613	0.092	0.439	6.654	0.000

*Sumber : data primer diolah (2024)*

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 4. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian untuk variabel komitmen kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,027 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian untuk variabel kerja sama tim menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian  $n = 86$  sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 1,662$  pada sig 0,05. Dari tabel 4.14 di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,855 > 1,662$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian  $H_1$  diterima.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,325 > 1,662$  pada sig.  $0,012 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian  $H_2$  diterima.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,189 > 1,662$  pada sig.  $0,024 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian  $H_3$  diterima.

**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen (kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim) terhadap dependen (kinerja) sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3835.635	3	1278.545	82.227	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1228.365	79	15.549		
	Total	5064.000	82			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Kerja Sama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah (2024)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 82,227 yang lebih besar dari 2,72 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen ((kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim) menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.748	3,943

a. Predictors: Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat nilai adjust r square sebesar 0,748 atau sebesar 74,8% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim sedangkan 25,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Nilai R sebesar 0,870 atau sebesar 87% artinya hubungan atau korelasi antara variabel independen erat terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai p-value < 0,05 menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin baik kemampuan kerja maka akan semakin besar kinerja karyawan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kemampuan yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat tercapai maksimal sebaliknya apabila kemampuan kerja karyawan rendah maka dapat menyebabkan kinerja karyawan yang rendah

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Kasmsir (2018) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arini et al, 2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai p-value < 0,05 menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin baik komitmen kerja maka akan semakin besar kinerja karyawan tersebut. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan oleh organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen kerja karyawan maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani et al, 2020) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai  $p\text{-value} < 0,05$  menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin baik kerja sama tim maka akan semakin besar kinerja karyawan tersebut. Kerja tim sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hermanto, 2020) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H4 : Terdapat pengaruh signifikan penempatan kerja sesuai keahlian dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai  $p\text{-value} < 0,05$  menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin baik kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim maka akan semakin kinerja karyawan tersebut. Nilai adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,748 yang mengindikasikan bahwa 74,8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja, komitmen kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga bisa menambahkan jumlah variable bebas yang digunakan seperti balas jasa yang adil, beban kerja atau kepemimpinan dalam organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Artikel Jurnal**

- Arifin (2018). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kepercayaan Terhadap Kerja Tim (Studi di Inspektorat Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Arini, Mukzam dan Ruhana (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Cahyai, dkk (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga), *Jurnal Manajemen*
- Hermanto (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infinity Marine Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen*

**Buku Teks**

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Kaswan (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Indonesia: Alfabeta

Robbins (2018), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.

Robbins, S.P dan Judge T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabeta, Bandung.

Thoah, Miftah, (2018). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.