



**ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN, PENGALAMAN, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON BINJAI KOTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**RIO ABDINANTA
NPM 1515310025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kemampuan (X_1), pengalaman (X_2), dan kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota yang berjumlah 72 orang karyawan. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2018 sampai Juli 2019. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kemampuan, kemudian variabel pengalaman, dan yang terakhir adalah variabel kerjasama tim. 88,9% kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota dapat dijelaskan dan diperoleh dari kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim, sedangkan sisanya dari faktor lain. Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kemampuan, Pengalaman, Kerjasama Tim.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of ability (X_1), experience (X_2), and teamwork (X_3) on employee performance (Y) PT. PLN (Persero) Binjai City Rayon. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Binjai City Rayon, amounting to 72 employees. The research samples was taken using a saturated sampling technique where the entire population was used as a sample. This research was conducted from December 2018 to March 2019. This study used quantitative data processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that the ability, experience, and teamwork had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of the employees of PT. PLN (Persero) Binjai City Rayon. The most dominant variable influencing employee performance is the ability variable, then the experience variable, and the last is the variable teamwork. 88.9% of PT. PLN (Persero) Binjai City Rayon can be explained and obtained from the ability, experience, and teamwork, while the rest from other factors. PT. PLN (Persero) Binjai City Rayon has a very strong relationship with the ability, experience and teamwork.

Keywords: Employee Performance, Ability, Experience, Teamwork.

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	49
4.1. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota	82
4.2. Histogram Uji Normalitas.....	118
4.3. Historgam P-P Plot Uji Normalitas	119
4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	123

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Perumusan Masalah	8
1. Batasan Masalah	8
2. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	13
1. Kinerja Karyawan	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..	14
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2. Kemampuan	19
a. Pengertian Kemampuan	19
b. Jenis-Jenis Kemampuan.....	21
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan.....	22
d. Indikator Kemampuan.....	26
3. Pengalaman Kerja.....	27
a. Pengertian Pengalaman Kerja	27
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja..	27
c. Pengukuran Pengalaman Kerja	28
d. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja	29
e. Manfaat Pengalaman Kerja	31
f. Indikator Pengalaman Kerja.....	32

4. Kerjasama Tim.....	33
a. Pengertian Kerjasama Tim.....	33
b. Jenis-Jenis Tim.....	35
c. Karakteristik Tim	38
d. Proses Tim.....	40
e. Indikator Kerjasama Tim	41
B. Penelitian Sebelumnya	44
C. Kerangka Konseptual	48
D. Hipotesis	52

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
1. Lokasi Penelitian.....	54
2. Waktu Penelitian.....	54
C. Populasi dan Sampel.....	55
1. Populasi.....	55
2. Sampel	55
3. Jenis dan Sumber Data.....	56
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	57
1. Variabel Penelitian.....	57
a. Variabel Terikat (Y).....	57
b. Variabel Bebas (X).....	58
2. Definisi Operasional	58
E. Skala Pengukuran Variabel	61
F. Teknik Pengumpulan Data	63
G. Teknik Analisa Data	63
1. Uji Kualitas Data	63
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	64
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	65
2. Uji Asumsi Klasik.....	66
a. Uji Normalitas.....	67
b. Uji Multikolinearitas	68
c. Uji Heteroskedastisitas.....	69
3. Uji Regresi Linear Berganda	70
4. Uji Hipotesis	71
a. Uji Simultan (Uji F)	71
b. Uji Parsial (Uji t).....	72
5. Koefisien Determinasi.....	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	76
1. Gambaran Umum Perusahaan	76
a. Sejarah PT. PLN (Persero).....	76
1) Dari Eksploitasi I Sampai Wilayah II.....	74
2) Dari Perum menjadi Persero.....	75
3) Pemisahan Wilayah, Pembangkitan dan Penyaluran .	75

b. Sejarah PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.....	79
c. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.....	82
2. Karakteristik Responden.....	86
a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	86
b. Karakteristik Usia Responden.....	86
c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	87
d. Karakteristik Masa Bekerja Responden.....	88
e. Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	88
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	89
a. Kemampuan (X_1).....	90
1) Kemampuan berinteraksi.....	90
2) Kemampuan Konseptual.....	92
3) Kemampuan Teknis.....	94
b. Pengalaman (X_2).....	95
1) Lama Waktu Kerja.....	96
2) Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki.....	97
3) Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki.....	99
4) Penguasaan terhadap Pekerjaan.....	100
5) Penguasaan terhadap Peralatan.....	101
c. Kerjasama Tim (X_3).....	102
1) Kerjasama.....	102
2) Kepercayaan.....	104
3) Kekompakan.....	106
d. Kinerja Karyawan (Y).....	108
1) Kualitas Kerja.....	108
2) Kuantitas Kerja.....	110
3) Pemanfaatan Waktu.....	112
4. Uji Kualitas Data.....	113
a. Uji Validitas.....	114
b. Uji Reliabilitas.....	116
5. Uji Asumsi Klasik.....	117
a. Uji Normalitas Data.....	117
1) Analisis Grafik.....	118
2) Analisis Statistik.....	120
b. Uji Multikolinearitas.....	121
c. Uji Heteroskedastisitas.....	123
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	125
7. Uji Hipotesis.....	127
a. Uji F (Uji Simultan).....	127
b. Uji t (Uji Parsial).....	129

1) Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	130
2) Pengaruh Pengalaman (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	131
3) Pengaruh Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	131
8. Uji Determinasi.....	132
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	133
1. Hipotesis H ₁	133
2. Hipotesis H ₂	135
3. Hipotesis H ₃	136
4. Hipotesis H ₄	138

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	140
B. Saran	141

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1. Perbedaan antara Kelompok dengan Tim.....	34
2.2. Daftar Penelitian Terdahulu.....	44
3.1. Tabel Kegiatan Penelitian.....	51
3.2. Definisi Operasional Variabel	56
3.3. Instrumen Skala Likert	59
3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	71
4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden	86
4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	86
4.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	87
4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden.....	88
4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden	89
4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan	89
4.7. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{1,1}$	90
4.8. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{1,2}$	91
4.9. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{1,3}$	91
4.10. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{1,4}$	92
4.11. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{1,5}$	93
4.12. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{1,6}$	93
4.13. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{1,7}$	94
4.14. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{1,8}$	95
4.15. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{2,1}$	96
4.16. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{2,2}$	97
4.17. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{2,3}$	97
4.18. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{2,4}$	98
4.19. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{2,5}$	99
4.20. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{2,6}$	100
4.21. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{2,7}$	100
4.22. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{2,8}$	101
4.23. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{3,1}$	102
4.24. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{3,2}$	103
4.25. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{3,3}$	103
4.26. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{3,4}$	104
4.27. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{3,5}$	105
4.28. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{3,6}$	106
4.29. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{3,7}$	106
4.30. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan $X_{3,8}$	107
4.31. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_1	108
4.32. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_2	109
4.33. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_3	109

4.34. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₄	110
4.35. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₅	111
4.36. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₆	111
4.37. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₇	112
4.38. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₈	113
4.39. Hasil Uji Validitas	114
4.40. Hasil Uji Reliabilitas	117
4.41. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	121
4.42. Hasil Uji Multikolinearitas	122
4.43. Hasil Uji Glejser untuk Gejala Heteroskedastisitas.....	124
4.44. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	126
4.45. Hasil Uji F	128
4.46. Hasil Uji t	130
4.47. Hasil Uji Determinasi	132

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Analisis Pengaruh Kemampuan, Pengalaman, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti..

Medan, Juli 2019

Penulis

Rio Abdinanta

NPM : 1515310025

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja) yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016:67).

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan sudah melaksanakan tugas dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, Rivai (2014:134).

Dalam sebuah usaha atau bisnis, kinerja karyawannya merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari pada perusahaan atau bisnis itu sendiri. Prestasi atau kinerja dapat dikatakan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha

dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, sehingga dapat di simpulkan bahwa keberhasilan suatu usaha atau bisnis dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dari perusahaan itu sendiri.

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kesimpulan yang dapat diambil adalah kemampuan merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut kegiatan fisik maupun mental.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2016:13), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan (*Ability*), faktor pengalaman kerja (*Work Experiance*) dan faktor Motivasi (*Motivation*). Selain itu, hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. (2017), Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015), dan R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo, Leonny Cathleen (2012) yang menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi jauh lebih baik.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, Foster (2011:40).

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai seseorang karyawan. Dengan pengalaman yang tinggi diharapkan karyawan memiliki pengetahuan, dan penguasaan terhadap bidang pekerjaan tersebut yang mendorong kinerja kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhargava R. Kotur, dan S. Anbazhagan (2014), Elviera Is Mayarani, Afdhika Drajat Dwi Santoso, Ginanjar Bima Riyandaru, dan Siti Maria Wardayati. (2017), Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran (2017) yang secara terpisah dalam penelitian mereka menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan arah yang positif. Sehingga semakin berpengalaman seorang karyawan dalam bekerja memiliki potensi besar untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Organisasi adalah suatu sistem yang dirancang untuk dapat mencapai tujuan yang telah dikehendaki. Organisasi sering dikatakan sebagai tempat dari upaya pencapaian kerjasama tim dalam meraih tujuan. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah,

alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, lingkungan kerja dan sumber daya manusia saja, tetapi juga menyangkut kerjasama tim.

Tujuan suatu organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari karyawan dan tim yang solid. Kerjasama tim mewakili suatu kesatuan nilai yang menganjurkan anggotanya untuk saling mendengarkan, memberikan respon yang membangun, mendukung dan mengapresiasi keinginan dan kesuksesan anggota tim. Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Dengan tak mengabaikan faktor-faktor lainnya yang ikut mempengaruhi suatu kerja, maka perbandingan terbaik antara usaha dengan hasilnya dalam kerja itu terutama ditentukan caranya melakukan aktivitas yang bersangkutan. Hubeis (2017:56) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

Hubungan kerjasama tim dan kinerja karyawan dapat dilihat dalam hasil penelitian yang dilakukan Asep Hermawan, Rachmatullah, Nandang Suhendar (2017), Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto (2017), dan Shouvik Sanyal, and Mohammed Wamique Hisam (2018) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembangkitan dan penyaluran listrik setiap penduduk negara Indonesia. PT. PLN (Persero) terbagi menjadi beberapa wilayah, salah satunya adalah PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara PT. PLN

(Persero) Wilayah Sumatera Utara juga terbagi menjadi beberapa rayon, salah satunya adalah PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota bertanggungjawab dalam melayani berbagai pelayanan administrasi, pemasangan, dan penanggulangan jaringan listrik yang ada di Kota Binjai sekitarnya yang merupakan area kerja dari PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota. PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota memiliki 72 karyawan yang terbagi menjadi karyawan kantor dan karyawan lapangan. Karyawan kantor mengurus berbagai keperluan administrasi, sedangkan karyawan lapangan mengurus berbagai pemasangan jaringan baru termasuk pemutusan jaringan serta menanggulangi berbagai masalah atau kerusakan jaringan di area Binjai Kota.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti melihat berbagai masalah kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota, baik kinerja karyawan kantor maupun kinerja karyawan lapangan. Terjadi banyak keluhan dari pelanggan bahwasannya peningkatan daya maupun pemasangan jaringan baru yang diajukan pelanggan diproses dalam waktu yang lama, sehingga pelanggan harus bersabar hingga permintaan tersebut diproses. Hal ini menyebabkan kepuasan pelanggan menurun akibat kinerja karyawan yang cukup lambat. Tidak jarang banyak pelanggan yang mengeluh akibat lamanya kinerja dari karyawan dalam mengurus permohonan dari pelanggan.

Selain itu juga terjadi masalah dalam kinerja pada karyawan lapangan, dimana karyawan lapangan cenderung tidak bekerja secara efisien. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan dalam bekerja dimana karyawan setelah melakukan pemasangan, pemutusan, maupun perbaikan tidak langsung bergerak menuju

pekerjaan yang lain tetapi cenderung menghabiskan waktu untuk hal-hal yang tidak efisien seperti duduk-duduk di warung kopi selama berjam-berjam untuk menghabiskan waktu kerja sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Sebagian besar karyawan lapangan merupakan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang sangat baik, karena karyawan telah melalui berbagai pelatihan dan pendidikan yang mendukung kemampuan karyawan dalam bekerja begitu juga dengan dengan karyawan kantor yang juga memiliki kemampuan kerja yang baik pada bidang pekerjaan mereka masing-masing. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa setiap karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja sehari-hari.

Dalam hal pengalaman kerja, PT. PLN (Persero) mengambil kebijakan untuk melakukan rotasi karyawan atau mutasi karyawan ke berbagai rayon untuk mendistribusikan berbagai karyawan yang berpengalaman sehingga disetiap rayon ada jaminan telah memiliki karyawan-karyawan yang berpengalaman untuk memimpin atau mengarahkan karyawan yang belum berpengalaman. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa setiap rayon memiliki kinerja yang lebih baik karena didukung dengan karyawan yang telah berpengalaman di bidang pekerjaan masing-masing.

Kerjasama tim pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota telah sangat baik, hal ini ditandai jarang ada konflik antar karyawan dan tidak ditemukannya persaingan antar karyawan yang merusak kerjasama tim. Hal ini didasarkan dapat bekerja di lapangan, seorang karyawan tidak mampu berdiri sendiri, tetapi harus ditopang oleh karyawan lainnya sehingga setiap karyawan harus laing bahu-membahu bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dalam melakukan

pemasangna, pemutusan, dan perbaikan jaringan listrik. Oleh sebab itu, dalam bekerja di lapangan, tidak pernah dikirim hanya satu karyawan tetapi dikirim lebih dari satu karyawan tergantung kebutuhan agar karyawan lebih mudah dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti agar diketahui seberapa besar peranan kemampuan, pengalaman kerja, dan kerjasama tim dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Analisis Kemampuan, Pengalaman, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Adanya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Adanya kemampuan yang kurang memadai dalam mendorong kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.
3. Banyak karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota yang kurang berpengalaman yang berada pada tim.
4. Adanya kerjasama tim yang kurang memadai pada setiap tim dari PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kemampuan (X_1), pengalaman (X_2), dan kerjasama tim (X_3). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).
- b. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan asosiatif kuantitatif.
- c. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden yang dijadikan sampel.
- d. Sumber data berasal dari jawaban karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota yang dijadikan sebagai responden.
- e. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah secara parsial kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.
- b. Apakah secara parsial pengalaman memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

- c. Apakah secara parsial kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.
- d. Apakah secara simultan kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan mengetahui bagaimana secara parsial kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.
- b. Untuk menguji dan mengetahui bagaimana secara parsial pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.
- c. Untuk menguji dan mengetahui bagaimana secara parsial kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.
- d. Untuk menguji dan mengetahui bagaimana secara simultan kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Dengan diketahuinya bagaimana pengaruh dari kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota diharapkan dengan hasil penelitian ini perusahaan memiliki sebuah referensi tambahan dalam mengambil berbagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif dan efisien.

b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Asep Hermawan, Rachmatullah, dan Nandang Suhendar pada tahun 2017 yang berjudul: Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Banshu Plant 3.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel bebas, yaitu kerjasama tim (X) serta sebuah variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu kemampuan (X_1), pengalaman (X_2), dan kerjasama tim (X_3). Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Maret 2017 sampai Juli 2017. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan November 2018 sampai Maret 2019.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Banshu Plant 3. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan di . Banshu Plant 3. Populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 235

karyawan dengan jumlah sampel yang diambil untuk penelitian sebanyak 70 buah sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota dengan populasi sebanyak 72 orang karyawan. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 buah, maka jumlah sampel yang diambil merupakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel, yaitu 72 orang sampel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Mangkunegara (2016:67).

Menurut Rivai (2014:309) bahwa *performance* atau kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2016:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Faktor ini terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*skill*) yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor Motivasi

Faktor ini yang berkaitan dengan situasi kerja di lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

3) Faktor Pengalaman Kerja

Faktor ini berkaitan dengan pengalaman seorang karyawan terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki maka seorang karyawan telah terbiasa dan memiliki penguasaan yang baik terhadap tugas dan pekerjaan tersebut, sehingga berbagai kesalahan dapat diminimalisir.

4) Kerjasama Tim

Kerjasama yang baik antar karyawan terutama dalam tim kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Dengan kerjasama tim yang baik maka tugas dan tanggungjawab tersebut dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

5) Faktor Sarana dan Prasarana Kerja

Faktor ini merupakan faktor penunjang aktivitas pekerjaan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi tidak dapat memiliki kinerja yang baik tanpa ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Sutrisno (2013:152) mengemukakan bahwa untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada delapan aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, yaitu:

1) Hasil Kerja

Merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.

3) Inisiatif

Merupakan tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Merupakan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

7) Semangat Kerja

Merupakan rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

8) Lingkungan Kerja

Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa faktor-faktor lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: Kondisi Fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, Keberuntungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Hubeis (2017:56) adalah:

1) Faktor Personal/Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, pengalaman, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual (Situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal yang terjadi pada organisasi.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2013:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

c. Indikator Kinerja Kerja

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran kinerja akan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:78) yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan atau kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Kertajaya (2016:27) Kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Ivancevich et al (2016:85), kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental”.

Menurut Thoha (2011:26),“kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”.

Menurut Kaleta (2016:170), kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Soelaiman (2014:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2010:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Di mana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu:kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian

kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

b. Jenis-Jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal sesuai pernyataan Robert R.Katz dalam Moenir (2016:176), yaitu:

1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Technical skill adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Human skill adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Conceptual skill Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2016:45), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Gibson (2011:96) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan

padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja:

1) Kemampuan Berinteraksi

- a) Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
- b) Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.
- c) Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
- d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.

2) Kemampuan Konseptual (*Conceptual* Kemampuan)

- a) Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
- b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
- c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
- d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi

3) Kemampuan Teknis

- a) Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
- b) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu

- c) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
- d) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Menurut Robbins (2010:52), kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu:

- 1) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat)
- 2) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
- 3) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- 4) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- 5) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen)
- 6) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah)
- 7) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya.

Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (sembilan) kemampuan fisik dasarnya yang berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu, yaitu:

- 1) Kemampuan dinamis (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus)
- 2) Kekuatan tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut)
- 3) Kekuatan statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal)
- 4) Kekuatan eksplosif (kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif)
- 5) Fleksibilitas luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin)
- 6) Fleksibilitas dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang)
- 7) Koordinasi tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda)
- 8) Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan)
- 9) Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan).

d. Indikator Kemampuan

Berdasarkan berbagai teori yang telah diuraikan, maka indikator pengukuran untuk Kemampuan dalam penelitian ini diambil dari teori yang dikemukakan oleh Gibson (2011:96), yaitu:

- 1) Kemampuan Berinteraksi
 - a) Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
 - b) Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
 - c) Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja
 - d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan
- 2) Kemampuan Konseptual (*Conceptual* Kemampuan)
 - a) Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
 - b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
 - c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
 - d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi
- 3) Kemampuan Teknis
 - a) Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.

- b) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
- c) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
- d) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, Foster (2011:40).

Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya, Syukur (2011:74)

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ravianto (2013:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1) Gerakannya Mantap dan Lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Gerakannya Berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3) Lebih Cepat Menanggapi Tanda-Tanda

Artinya karyawan lebih memahami tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

4) Siap Menghadapi Segala Keadaan

Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5) Bekerja dengan Tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar

d. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2011:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh Pengalaman Kerja adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2) Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3) Media Informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

e. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. dipengaruhi oleh pengalaman Produktivitas kerja karyawan kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan

akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk

f. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja (Pengalaman Kerja) menurut Foster (2011:43) yaitu:

1) Lama Waktu Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3) Tingkat Keterampilan yang Dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

4) Penguasaan terhadap Pekerjaan

Tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan termasuk penguasaan terhadap teknik pekerjaan.

5) Penguasaan terhadap Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang karyawan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan yang menunjang pekerjaan.

4. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama.

Menurut Kohn dan O'Connell (2017:43), tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Sedangkan menurut Topchick (2017:7), tim ialah kelompok individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan bekerja secara inter-dependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.

Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Kelompok dan tim merupakan dua buah hal yang berbeda, di mana perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Perbedaan antara Kelompok dengan Tim

Kelompok	Tim
Memiliki pemimpin yang ditunjuk	Berbagi peran kepemimpinan
Akuntabilitas individual	Akuntabilitas mutual dan individu
Tujuan kelompok dan organisasi sama	Visi atau tujuan khusus tim
Hasil kerja individual	Hasil kerja kolektif
Mengadakan pertemuan– pertemuan Efisien	Pertemuan– pertemuan mendorong diskusi terbuka
Efektifitas secara tidak langsung diukur oleh pengaruh bisnis	Efektifitas secara langsung diukur dengan menilai kerja kolektif
mendiskusikan, memutuskan, mendelegasikan pekerjaan untuk para individu	Mendiskusikan, memutuskan, berbagi pekerjaan.

Sumber: West (2012:174)

Menurut Bull (2010:24), kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Didalam kerjasama tim, individu-individu sanggup mencapai prestasi yang luar biasa dan sulit dipercaya. Di dalam tim, kita bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Kita pun saling

menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu. memberi orang lain manfaatnya keraguan, menyediakan dukungan dan mengakui kepentingan dan prestasi orang lain. Nilai-nilai demikian itu membantu tim bekerja dan nilai-nilai itu meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi.

b. Jenis-Jenis Tim

1) Tim Formal

Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi. Dua jenis tim formal yang paling umum adalah tim vertikal dan tim horizontal.

2) Tim Vertikal

Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota.

3) Tim Horizontal

Tim horizontal terdiri atas karyawan-karyawan dari tingkat hierarkis yang hamper sama, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda. Dua jenis tim horizontal yang paling umum adalah angkatan tugas dan komite.

a) Angkatan tugas adalah kelompok karyawan dari departemen-departemen berbeda yang dibentuk untuk menangani aktifitas tertentu dan hanya bertahan sampai tugas itu selesai.

b) Komite biasanya berumur panjang dan mungkin merupakan bagian permanen dari struktur organisasi. Komite memberikan keuntungan yaitu:memungkinkan para anggota organisasi untuk bertukar informasi,

menghasilkan saran-saran untuk mengoordinasi unit-unit organisasional yang diwakilkan, mengembangkan berbagai ide dan solusi baru untuk masalah-masalah organisasional yang ada, dan membantu perkembangan berbagai praktik dan kebijaksanaan organisasional yang baru.

4) Tim dengan Tujuan Khusus

Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan di luar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus. Tim dengan tujuan khusus masih merupakan bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri.

5) Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lain-lain. Tim pemecahan masalah biasanya terdiri atas 5 sampai 12 karyawan per jam dari departemen yang sama yang dengan sukarela bertemu untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. Tim pemecahan masalah biasanya merupakan langkah pertama dalam langkah perusahaan menuju partisipasi karyawan yang lebih besar. Seiring dengan bertambah dewasanya perusahaan, tim pemecahan masalah berangsur-angsur berkembang menjadi tim dengan kepemimpinan mandiri.

Kepemimpinan mandiri biasanya terdiri dari 5 sampai 20 pekerja dengan lebih dari satu keterampilan yang menggilir pekerjaan untuk menghasilkan produk atau layanan yang menyeluruh atau setidaknya satu aspek

menyeluruh atau bagian dari sebuah produk atau layanan. Ide pokoknya adalah bahwa tim-tim itu sendiri, dan bukan para manajer atau supervisor, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, membuat keputusan, mengawasi kinerja mereka sendiri, dan mengubah perilaku kerja mereka seperti yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, mencapai tujuan, dan menyesuaikan diri terhadap kondisi-kondisi yang berubah.

Tim dengan kepemimpinan mandiri merupakan tim permanen yang secara khusus meliputi elemen-elemen berikut ini:

- a) Tim mencakup para karyawan yang memiliki beberapa keterampilan dan fungsi, dan keterampilan-keterampilan yang dikombinasikan sudah cukup untuk mengerjakan tugas organisasional yang besar.
 - b) Tim diberi akses menuju sumber-sumber daya seperti informasi, peralatan, mesin dan persediaan yang dibutuhkan untuk mengerjakan seluruh tugas.
 - c) Tim diberi kekuasaan dengan otoritas pembuatan keputusan yang berarti bahwa para anggota memiliki kebebasan untuk memilih anggota baru, memecahkan masalah, menghabiskan uang, mengawasi hasil, dan merencanakan masa depan.
- 6) Tim di Lingkungan Kerja yang Baru

Dua jenis tim yang semakin sering digunakan adalah tim virtual/maya dan tim global

- a) Tim virtual terdiri atas anggota-anggota yang tersebar secara geografis dan organisasional yang terikat terutama oleh kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi. Tim virtual sering meliputi para pekerja

lepas, anggota organisasi rekanan, pelanggan, pemasok, konsultan, atau pihak-pihak luar lainnya. Salah satu keuntungan dari tim virtual adalah kemampuan untuk dengan cepat mengumpulkan kelompok orang yang paling tepat untuk menyelesaikan proyek yang kompleks, memecahkan masalah tertentu, atau mengeksploitasi peluang strategis tertentu.

- b) Tim global adalah tim kerja lintas batas yang terbentuk dari anggota-anggota dengan kebangsaan yang berbeda yang aktifitasnya menjangkau banyak Negara. Tim global dapat dibagi dalam dua kategori yaitu tim interkultural yang para anggotanya berasal dari berbagai negara atau budaya yang berbeda dan bertemu dengan berhadapan secara langsung, dan tim global virtual yang para anggotanya tinggal di lokasi yang terpisah di seluruh penjuru dunia dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan bantuan teknologi elektronik.

c. Karakteristik Tim

1) Ukuran Tim

Secara umum, ketika ukuran tim meningkat, akan lebih sulit bagi setiap anggota untuk dapat saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain.

Ukuran kelompok mengusulkan hal hal berikut ini:

- a) Tim kecil (2 sampai 4 anggota) menunjukkan lebih banyak persetujuan, mengajukan lebih banyak pertanyaan, dan bertukar lebih banyak opini. Mereka cenderung bersikap informal dan tidak banyak menuntut pemimpin.
- b) Tim besar cenderung memiliki lebih banyak perselisihan pendapat dan perbedaan opini. Karena kurangnya kepuasan dihubungkan dengan

tugas yang dispesialisasikan serta komunikasi yang buruk, para anggota tim memiliki sedikit kesempatan untuk berpartisipasi dan merasakan keakraban kelompok.

2) Peran Anggota

Dalam tim-tim yang sukses syarat kinerja tugas dan kepuasan *social* dipenuhi oleh munculnya dua jenis peran yaitu spesialis tugas dan sosioemosional.

Orang-orang yang memainkan peran spesialis tugas menghabiskan waktu dan energi untuk membantu tim meraih tujuannya. Mereka sering memperlihatkan perilaku-perilaku berikut:

- a) Memprakarsai ide
- b) Memberikan opini
- c) Mencari informasi
- d) Memberi semangat

Orang-orang yang menggunakan peran sosioemosional mendukung kebutuhan emosional para anggota tim dan membantu menguatkan kesatuan *social*. Mereka memperlihatkan perilaku-perilaku berikut:

- a) Mendorong
- b) Berpadu
- c) Mengurangi Ketegangan
- d) Mengikuti
- e) Berkompromi

d. Proses Tim

1) Tingkat Perkembangan Tim

- a) Pembentukan. Tingkat pembentukan adalah periode orientasi dan pengenalan. Selama tingkat pembentukan ini, pemimpin tim harus memberikan waktu bagi para anggota untuk mengenal satu sama lain dan mendorong mereka terlibat dalam diskusi informal dan sosial.
- b) Prahara. Selama tingkat prahara kepribadian individual muncul. Tingkat ini ditandai oleh konflik dan perselisihan pendapat.
- c) Penentuan norma. Selama tingkat penentuan norma, konflik konflik diselesaikan, dan keharmonisan serta kesatuan tim muncul. konsensus terwujud pada siapa yang memiliki kekuasaan, siapa pemimpinnya, dan peran-peran para anggota.
- d) Pelaksanaan. Selama tingkat pelaksanaan, penekanan utama ada pada pemecahan masalah dan penyelesaian tugas yang diberikan. Selama tingkat ini pemimpin harus berkonsentrasi terhadap pelaksanaan kinerja tugas yang tinggi. Spesialis sosioemosional dan spesialis tugas harus memberikan kontribusi.
- e) Pembubaran. Tingkat pembubaran muncul dalam komite, angkatan tugas, dan tim yang memiliki tugas yang terbatas untuk dikerjakan dan dibubarkan setelahnya. Pada saat ini, pemimpin berharap untuk memberitahukan pembubaran tim dengan suatu ritual atau upacara, barangkali memberikan piagam dan penghargaan untuk menandakan penutupan dan kelengkapan.

2) Kekompakan Tim

Kekompakan tim didefinisikan sebagai sejauh mana para anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tinggal didalamnya. Faktor-faktor yang menentukan kekompakan tim:

- a) Interaksi tim. Hubungan yang lebih baik antara anggota tim dan semakin banyak waktu yang dihabiskan bersama, semakin kompak tim tersebut.
- b) Konsep tujuan yang sama. Anggota tim sepakat dengan tujuan dan menjadikan lebih kompak
- c) ketertarikan pribadi terhadap tim. Para anggota memiliki sikap dan nilai yang serupa dan senang berkumpul.

e. Indikator Kerjasama Tim

Indikator yang digunakan untuk mengukur kerjasama tim pada penelitian ini menggunakan indikator kerjasama tim yang digunakan oleh Manurung (2013:43), di mana indikator tersebut meliputi:

1) Kerjasama

Kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Kerjasama yang baik dapat dilihat dari:

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antar karyawan di sebuah perusahaan. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepemimpinan akan sukses bila dilandasi adanya kepercayaan satu sama lain. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

Kepercayaan sangat kuat di dalam sebuah perusahaan, orang-orang tidak akan berbuat terbaik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, tak ada kronisme dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata. Satu-satunya cara yang diketahui untuk menciptakan kepercayaan semacam itu adalah dengan menyusun nilai-nilai dan kemudian melakukan apa yang telah dibicarakan. Artinya seseorang harus

mengerjakan apa yang dikatakan akan dilakukan, secara konsisten, sepanjang waktu.

Kepercayaan dapat dilihat dari:

- a) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja

3) Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan. Kekompakan kelompok bukanlah senjata rahasia dalam pencarian untuk peningkatan kinerja kelompok atau tim. Caranya agar berhasil adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis. Tim kerja yang dipilih sendiri di mana orang-orang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio-emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim. Jika sosio-emosional tidak disesuaikan dengan kekompakan tim, hal ini dapat mengganggu kinerja

dan prestasi tim, yang pada akhirnya mengganggu prestasi-prestasi individu.

Tingkat kekompakan dalam kerjasama tim dapat dilihat dari:

- a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bhargava R. Kotur, dan S. Anbazhagan (2014)	<i>Education and Work-Experience - Influence on the Performance</i>	1. Pendidikan 2. Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Faktor pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi tingkat kinerja pekerja di perusahaan. Setelah diteliti, telah dipahami bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki efek langsung pada kinerja pekerja dalam berbagai derajat. Pekerja dalam rentang menengah pada kualifikasi pendidikan berperforma lebih baik dibandingkan dengan yang ekstrem dan hal yang sama juga berlaku dalam hal pengalaman kerja.
2	Elviera Is Mayarani, Afdhika Drajat Dwi	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap	1. Pengalaman Kerja 2. Pengendalian Internal	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang banyak, penilaian risiko yang baik, dan pengawasan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Penelitian	Hasil Penelitian
	Santoso, Ginanjar Bima Riyandaru, dan Siti Maria Wardayati. (2017)	Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember				secara teratur dan terus menerus mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sedangkan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi terhadap pekerjaan karyawan yang disediakan Rumah Sakit masih belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember.
3	Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	1. Pengalaman Kerja 2. Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Air Manado dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat memperhatikan pengalaman kerja dan penempatan kerja dari karyawan.
4	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. (2017).	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	1. Kemampuan Kerja 2. Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.
5	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada	1. Kemampuan Kerja 2. Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Secara parsial maupun secara simultan, kemampuan kerja

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)				memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo, Leonny Cathleen (2012)	Analisis Pengaruh Kemampuan, <i>Effort</i> Dan <i>Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Cabang Plaza Semanggi	1. Kemampuan 2. <i>Effort</i> 3. <i>Support</i>	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel bebas Kemampuan, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. variabel bebas <i>Effort</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas <i>Support</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas Kemampuan, <i>Effort</i> dan <i>Support</i> berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan
7	Sarboini, Jen Surya, Wahyu Safiansyah. (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh	1. Kepemimpinan 2. <i>Team Work</i>	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan dan team work secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Cabang Banda Aceh, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (41,083 > 3,226). Sedangkan secara parsial kepemimpinan dan team work berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Cabang Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,761 dan 2,718 > 2,017)
8	Asep Hermawan, Rachmatullah, Nandang Suhendar. (2017)	Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Banshu Plant 3	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh kerjasama tim secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Banshu Plant 3, karena dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang telah dijelaskan bahwa kerjasama tim sangat penting diterapkan dalam perusahaan terutama

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Penelitian	Hasil Penelitian
						tertanam didalam jiwa setiap karyawan agar terlatihnya keefesienan dan efektif untuk menciptakan target yang berkualitas.
9	Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto. (2017)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	1. Komunikasi 2. Motivasi 3. Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Analisis data menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, (1) komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. (2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. (3) Kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan (4) Komunikasi memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
10	Shouvik Sanyal, and Mohammed Wamique Hisam. (2018)	<i>The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University</i>	1. Kerja tim 2. Iklim Kepercayaan 3. Kepemimpinan dan struktur 4. Evaluasi kinerja dan penghargaan	<i>Work Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Beberapa faktor yang terkait dengan kerja tim dianalisis, seperti konsep kepercayaan, kepemimpinan dan struktur dan evaluasi kinerja dan penghargaan. Hasil mengungkapkan bahwa adalah hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel independen yaitu. kerja tim, iklim kepercayaan, kepemimpinan dan struktur, evaluasi kinerja dan penghargaan dan kinerja anggota fakultas universitas Dhofar di Kesultanan Oman
11	Amirali Minbashian and Joanne Earl (2013)	<i>Openness to Experience as a Predictor of Job Performance Trajectories</i>	<i>Work Experience</i>	<i>Job Performance</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>Work experience</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>job performance</i> dan dapat menginisialisasikan tingkat <i>job performance</i>
12	Yunikewaty (2017)	<i>The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster</i>	1. <i>Training</i> 2. <i>Ability</i>	<i>Employee Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Secara parsial <i>training</i> dan <i>ability</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, secara simultan <i>training</i> dan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Management Bureau of Central Kalimantan Province</i>				<i>ability</i> juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam Rusiadi (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubunga antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah

ditetapkan. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kesimpulan yang dapat diambil adalah kemampuan merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut kegiatan fisik maupun mental.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2016:13), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan (*Ability*), faktor pengalaman kerja (*Work Experiance*) dan faktor Motivasi (*Motivation*). . Sehingga menurut Davis kemampuan memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kemampuan dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. (2017), Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015), dan R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo, Leonny Cathleen (2012) yang menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi jauh lebih baik.

2. Pengaruh Pengalaman (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi.

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai seseorang karyawan. Dengan pengalaman yang tinggi diharapkan karyawan memiliki pengetahuan, dan penguasaan terhadap bidang pekerjaan tersebut yang mendorong kinerja kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2016:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor pengalaman kerja, faktor sarana dan prasarana. Sehingga menurut Davis pengalaman memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhargava R. Kotur, dan S. Anbazhagan (2014), Elviera Is Mayarani, Afdhika Drajat Dwi Santoso, Ginanjar Bima Riyandaru, dan Siti Maria Wardayati. (2017), Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran (2017) yang secara terpisah dalam penelitian mereka menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan arah yang positif. Sehingga semakin berpengalaman seorang karyawan dalam bekerja memiliki potensi besar untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Organisasi adalah suatu sistem yang dirancang untuk dapat mencapai tujuan yang telah dikehendaki. Organisasi sering dikatakan sebagai tempat dari upaya pencapaian kerjasama tim dalam meraih tujuan. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, lingkungan kerja dan sumber daya manusia saja, tetapi juga menyangkut kerjasama tim.

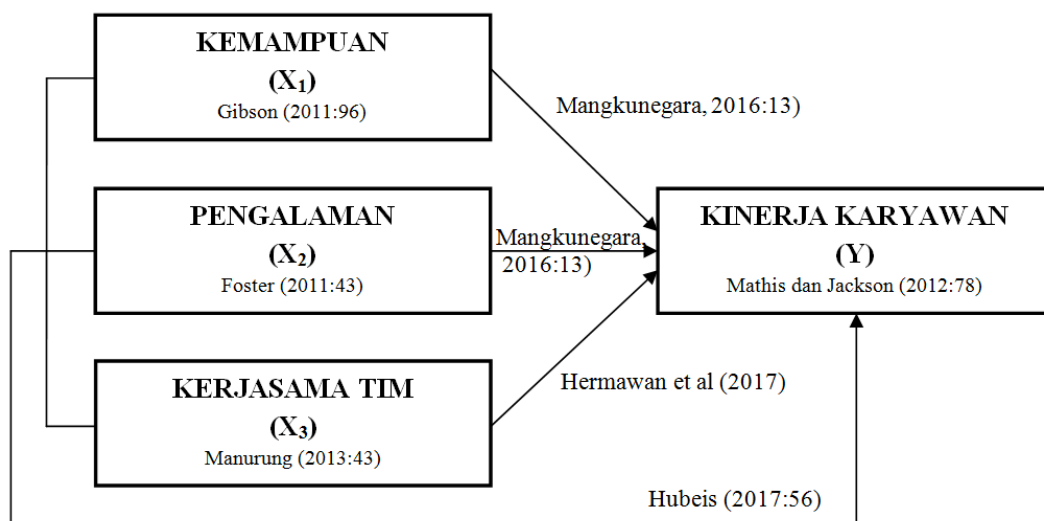
Tujuan suatu organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari karyawan dan tim yang solid. Kerjasama tim mewakili suatu kesatuan nilai yang menganjurkan anggotanya untuk saling mendengarkan, memberikan respon yang membangun, mendukung dan mengapresiasi keinginan dan kesuksesan anggota tim. Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Dengan tak mengabaikan faktor-faktor lainnya yang ikut mempengaruhi suatu kerja, maka perbandingan terbaik antara usaha dengan hasilnya dalam kerja itu terutama ditentukan caranya melakukan aktivitas yang bersangkutan. Hubeis (2017:56) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Hubeis (2017:56) adalah: Faktor Personal/Individual, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim, Faktor Sistem, Faktor Kontekstual (Situasional). Sehingga menurut

pendapat Hubeis, faktor Tim memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim antar karyawan akan mendorong suatu tugas lebih cepat untuk terselesaikan sehingga mendorong kinerja karyawan.

Hubungan kerjasama tim dan kinerja karyawan dapat dilihat dalam hasil penelitian yang dilakukan Asep Hermawan, Rachmatullah, Nandang Suhendar (2017), Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto (2017), dan Shouvik Sanyal, and Mohammed Wamique Hisam (2018) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Oleh Peneliti (2018)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori, Manullang dan Pakpahan (2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

Hipotesis H₁

Diduga kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

Hipotesis H₂

Diduga pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota

Hipotesis H₃

Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

Hipotesis H₄

Diduga kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisisioner. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota yang terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 114, Binjai, Binjai Kota, Kota Binjai Sumatera Utara. 20712.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																		
2	Penulisan Proposal			■	■																
3	Seminar Proposal					■															
4	Persiapan instrumen penelitian						■	■													
5	Pengumpulan data									■	■	■	■								
6	Pengolahan data													■							

No	Kegiatan	Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
7	Analisis dan evaluasi																				
8	Penulisan laporan																				
9	Revisi dan Evaluasi																				
10	Sidang Meja Hijau																				

Sumber : Oleh Peneliti (2019)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian, Ferdinand (2014:116).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2016:148).

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sujarweni (2016:4)

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota yang berjumlah 72 orang karyawan, sehingga penelitian ini memiliki populasi sebanyak 72 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,

misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi, yaitu sebanyak 72 buah sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2016:225).

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, (Rusiadi, 2016:50).

Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Bernad dalam Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti, Manullang dan Pakpahan (2014:36)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti, Rusiadi (2016:50).

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

b. Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati, Rusiadi (2016:50)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2014:36).

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kemampuan (X_1)
- 2) Pengalaman (X_2)
- 3) Kerjasama Tim (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur, Rusiadi, 2016:88).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
1	Kemampuan (X ₁)	<p>Kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang .</p> <p>Tampubolon (2016:27)</p>	<p>1. Kemampuan Berinteraksi</p> <p>2. Kemampuan Konseptual</p> <p>3. Kemampuan Teknis</p> <p>Gibson (2011:96)</p>	<p>1. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi, berkomunikasi dengan rekannya secara efektif, menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja dan kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.</p> <p>2. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas., menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, dan kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.</p> <p>3. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, bekerja teratur dan tepat waktu, mengelola pengeluaran atas suatu anggaran, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (<i>tools</i>), pengalaman (<i>experience</i>), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.</p> <p>Gibson (2011:96).</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
2	Pengalaman (X ₂)	<p>Pengalaman kerja atau yang dikenal dengan <i>work experience</i> adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.</p> <p>Foster (2011:40).</p>	<p>1. Lama Waktu Kerja</p> <p>2. Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki</p> <p>3. Tingkat Keterampilan yang Dimiliki</p> <p>4. Penguasaan terhadap Pekerjaan</p> <p>5. Penguasaan terhadap Peralatan</p> <p>Foster (2011:43)</p>	<p>1. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.</p> <p>2. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.</p> <p>3. Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.</p> <p>4. Tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan termasuk penguasaan terhadap teknik pekerjaan.</p> <p>5. Tingkat penguasaan seseorang karyawan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan yang menunjang pekerjaan.</p> <p>(Foster, 2011:43)</p>	Likert
3	Kerjasama Tim (X ₃)	<p>Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi.</p> <p>Bull (2010: 24)</p>	<p>1. Kerjasama</p> <p>2. Kepercayaan</p> <p>3. Kekompakan</p> <p>Manurung (2013:43)</p>	<p>1. Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan.</p> <p>2. Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.</p>	

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
				3. Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan. <i>Manurung (2013:43)</i>	
4	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Work performance</i> atau kinerja kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Rivai (2014:309)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu Mathis dan Jackson (2012:78)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisisensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan. Mathis dan Jackson (2012:78)	Likert

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa

skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis, Manullang dan Pakpahan (2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya, Sugiyono (2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan

data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat, Rusiadi (2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Manullang dan Pakpahan (2014:95).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah, Manullang, M dan Pakpahan (2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus, Rusiadi (2016:113).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah, Rusiadi (2016:107).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel, Manullang dan Pakpahan (2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70, Sujarweni (2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada, Rusiadi (2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS, Rusiadi (2016:154)

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Sujarweni (2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

$VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

$VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance value < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance value > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas, Rusiadi (2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai

residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White, Rusiadi (2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (variabel terikat)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Kemampuan

X_2 = Variabel Bebas Pengalaman

X_3 = Variabel Bebas Kerjasama Tim

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan (X_1), pengalaman (X_2), dan kerjasama tim (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
2. H_a : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan (X_1), pengalaman (X_2), dan kerjasama tim (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Sugiyono (2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusan jika t_{hitung} positif adalah:

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.
2. H_a diterima (H_0 ditolak) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$

Kriteria pengambilan keputusan jika t_{hitung} negatif adalah:

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.
2. H_a diterima (H_0 ditolak) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, Sugiyono (2016:284).

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi – 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. PLN (Persero)

Sejarah kelistrikan di Sumatera Utara bukanlah baru. Kalau listrik mulai ada di wilayah Indonesia tahun 1893 di daerah Batavia (Jakarta sekarang), maka 30 tahun kemudian (1923) listrik mulai ada di Medan. Sentralnya dibangun di tanah pertapakan Kantor PLN Cabang Medan yang sekarang di Jl. Listrik No. 12 Medan, dibangun oleh NV NIGEM/OGEM perusahaan swasta Belanda. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan (1924), Tebing Tinggi (1927), Sibolga (NV ANIWM) Brastagi dan Tarutung (1929), Tanjung Balai (1931) milik Gemeente-Kotapraja, Labuhan Bilik (1936) dan Tanjung Tiram (1937).

Masa penjajahan Jepang, Jepang hanya mengambil alih pengelolaan Perusahaan Listrik Swasta Belanda tanpa mengadakan penambahan mesin dan perluasan jaringan. Daerah kerja dibagi menjadi Perusahaan Listrik Sumatera Utara, Perusahaan Listrik Jawa dan seterusnya sesuai struktur organisasi pemerintahan tentara Jepang waktu itu.

Setelah Proklamasi RI 17 Agustus 1945, dikumandangkanlah Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik di seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan Listrik yang sudah diambil alih itu diserahkan kepada Pemerintah RI dalam hal ini Departemen Pekerjaan Umum.

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat, Rusiadi (2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Manullang dan Pakpahan (2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah, Manullang dan Pakpahan (2014:96).

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:.

Tabel. 4.39. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
<i>Item</i>	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{1,1}	126,0417	443,139	0,701	0,967
X _{1,2}	125,9861	444,549	0,659	0,967
X _{1,3}	126,2361	451,817	0,586	0,967
X _{1,4}	125,9583	439,674	0,791	0,966

Item-Total Statistics				
<i>Item</i>	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{1,5}	126,2222	447,894	0,556	0,968
X _{1,6}	125,9444	442,757	0,745	0,966
X _{1,7}	125,9028	454,737	0,458	0,968
X _{1,8}	126,0417	438,069	0,814	0,966
X _{2,1}	125,9167	448,359	0,586	0,967
X _{2,2}	126,3056	453,314	0,467	0,968
X _{2,3}	126,3611	451,980	0,544	0,967
X _{2,4}	125,8611	440,910	0,767	0,966
X _{2,5}	126,1250	444,815	0,625	0,967
X _{2,6}	125,8472	442,723	0,730	0,966
X _{2,7}	125,9722	438,619	0,822	0,966
X _{2,8}	126,0694	446,573	0,627	0,967
X _{3,1}	125,9167	436,866	0,886	0,965
X _{3,2}	126,0139	445,141	0,696	0,967
X _{3,3}	125,7917	448,787	0,682	0,967
X _{3,4}	126,0972	436,483	0,840	0,966
X _{3,5}	126,0556	439,293	0,813	0,966
X _{3,6}	125,8194	453,812	0,569	0,967
X _{3,7}	125,8889	439,340	0,869	0,966
X _{3,8}	126,0139	447,084	0,753	0,966
Y ₁	125,9583	440,773	0,788	0,966
Y ₂	125,8333	448,563	0,646	0,967
Y ₃	126,2361	452,859	0,557	0,967
Y ₄	125,8750	445,153	0,710	0,967
Y ₅	126,2222	443,809	0,602	0,967
Y ₆	125,9167	442,754	0,802	0,966
Y ₇	125,7361	456,112	0,439	0,968
Y ₈	125,9861	438,943	0,784	0,966

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk pertanyaan/kuesioner memiliki nilai r_{hitung} yang dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Sehingga hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah, Rusiadi (2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel, Manullang dan Pakpahan (2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal, Sujarweni (2016: 239)

Reliabilitas dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diajukan kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,968	32

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,915. Nilai *Cronbach's Alpha* ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 32 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal untuk digunakan dan dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

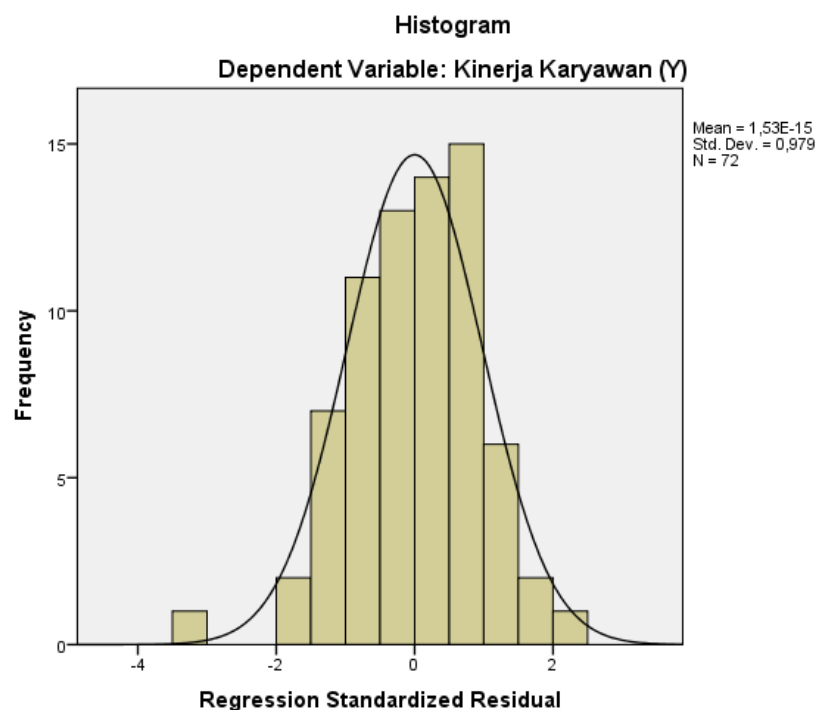
Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada, Rusiadi (2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

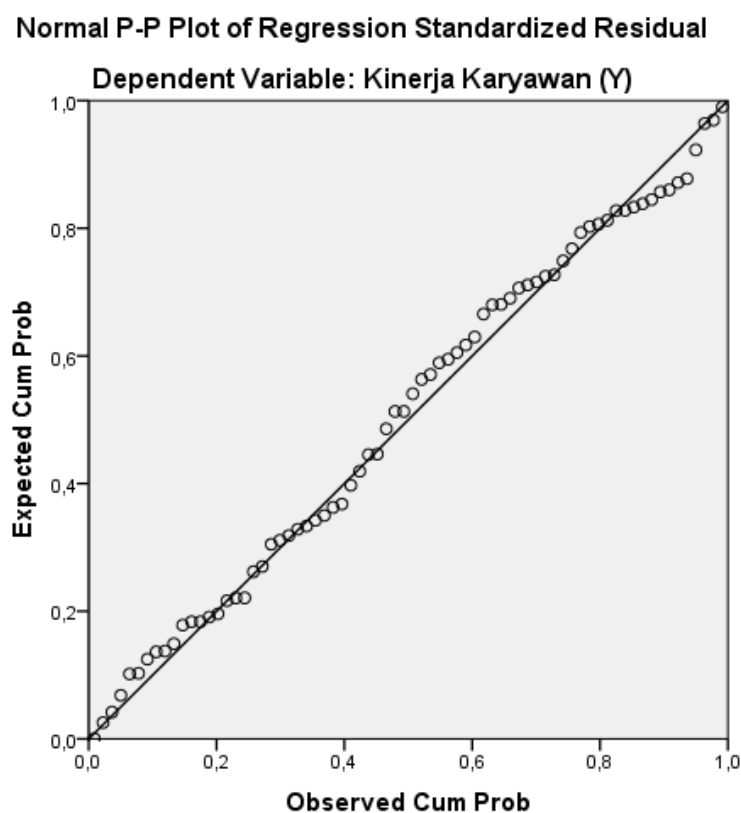


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram meunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung ditengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng hanya ke kiri maupun hanya ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 72 buah menyebar di sekitar

garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Selain itu, sebagian besar titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka dapat digunakan pengujian lanjutan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dalam analisis statistik.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: Ghazali (2015:98).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,77505522
Most Extreme Differences	Absolute	0,062
	Positive	0,062
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. <i>Lilliefors Significance Correction.</i>		
d. <i>This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas, Rusiadi (2016:154)

Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.42. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kemampuan (X1)	0,225	4,453
	Pengalaman (X2)	0,201	4,984
	Kerjasama Tim (X3)	0,224	4,473
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Kemampuan (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,225 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kemampuan (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 4,453 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Pengalaman (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,201 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Pengalaman (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 4,984 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Kerjasama Tim (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,224 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kerjasama Tim (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 4,473 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

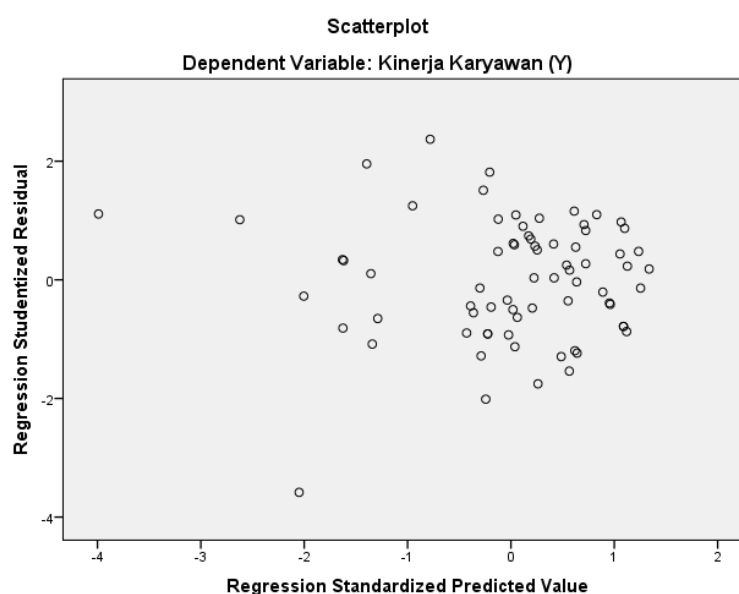
Berdasarkan uji multokolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan

yaitu Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas, Rusiadi (2016:157).

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan seluruh variabel bebas terhadap *absolute residual* dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.43. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	4,344	0,000
	Kemampuan (X_1)	-0,375	0,709
	Pengalaman (X_2)	-1,113	0,270
	Kerjasama Tim (X_3)	0,375	0,709
a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Kemampuan (X_1) sebesar 0,709, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kemampuan (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Pengalaman (X_2) sebesar 0,270, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengalaman (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 0,709, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kerjasama Tim (X_3) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.44. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,424	1,290	
	Kemampuan (X ₁)	0,427	0,079	0,449
	Pengalaman (X ₂)	0,329	0,086	0,339
	Kerjasama Tim (X ₃)	0,183	0,074	0,206

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,424 + 0,427X_1 + 0,329X_2 + 0,183X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Kemampuan (X₁), Pengalaman (X₂), maupun Kerjasama Tim (X₃), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai tersendiri atau telah ada sebesar 2,424.
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan (X₁) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,427 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengalaman (X₂) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,329 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,183 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kemampuan (X_1) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,427, lalu diikuti oleh variabel Pengalaman (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,329, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Kerjasama Tim (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,183.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara Simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- a) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.45. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1882,167	3	627,389	190,706	0,000^b
	Residual	223,708	68	3,290		
	Total	2105,875	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X_3), Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_0 .

Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 68. Dengan melihat tabel F atau

menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;68) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,739.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 190,706. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,739. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- a) Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_o diterima dan tolak H_a .
- b) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_a diterima dan Tolak H_o .

Dimana:

- a) H_o artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y .
- b) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y .

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.46. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,879	0,065
	Kemampuan (X ₁)	5,378	0,000
	Pengalaman (X ₂)	3,839	0,000
	Kerjasama Tim (X ₃)	2,465	0,016
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 68. Dengan mengetikkan =tinv(0,05;68) pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,995.

Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

a) Pengaruh Kemampuan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X₁) sebesar 5,378, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara parsial.

b) Pengaruh Pengalaman (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengalaman (X_2) sebesar 3,839, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Pengalaman (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengalaman (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara parsial.

c) Pengaruh Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 2,465, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 0,016, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.47. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,945^a	0,894	0,889	1,81379
a. <i>Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X_3), Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24 (2019)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,889 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 88,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kemampuan, Pengalaman, dan Kerjasama Tim. Sedangkan sisanya sebesar 11,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya kompensasi, konflik kerja, kepemimpinan, pelatihan, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,945. Nilai R menunjukkan hubungan antara Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8-0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.48. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0-0,19	Sangat Tidak Erat
0,2-0,39	Tidak Erat
0,4-0,59	Cukup Erat
0,6-0,79	Erat
0,8-0,99	Sangat Erat

Sumber : Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis H_1

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kemampuan (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,427 yang mengindikasikan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X_1) sebesar 5,378, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan

(X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Oleh karena itu hipotesis H_1 yang berbunyi: “Secara parsial kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota” dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2016:13), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan (*Ability*), faktor pengalaman kerja (*Work Experience*) dan faktor Motivasi (*Motivation*). . Sehingga menurut Davis kemampuan memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kemampuan dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. (2017), Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015), dan R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo, Leonny Cathleen (2012) yang menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi jauh lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui bagaimana secara parsial kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota

telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Adanya kemampuan yang kurang memadai dalam mendorong kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota, sehingga bagaimana kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Pengalaman (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,329 yang mengindikasikan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengalaman (X_2) sebesar 3,839, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Pengalaman (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengalaman (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Oleh karena itu hipotesis H₂ yang berbunyi: “Secara parsial pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota” dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2016:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor pengalaman kerja, faktor

sarana dan prasarana. Sehingga menurut Davis pengalaman memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhargava R. Kotur, dan S. Anbazhagan (2014), Elviera Is Mayarani, Afdhika Drajat Dwi Santoso, Ginanjar Bima Riyandaru, dan Siti Maria Wardayati. (2017), Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran (2017) yang secara terpisah dalam penelitian mereka menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan arah yang positif. Sehingga semakin berpengalaman seorang karyawan dalam bekerja memiliki potensi besar untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui bagaimana secara parsial pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah banyak karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota yang kurang berpengalaman yang berada pada tim, sehingga bagaimana pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X_3) memiliki nilai regresi sebesar

0,183 yang mengindikasikan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 2,465, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 0,016, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Oleh karena itu hipotesis H_3 yang berbunyi: “Secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.” dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hubeis (2017:56) dimana kinerja dipengaruhi oleh: Faktor Personal/Individual, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim, Faktor Sistem, Faktor Kontekstual (Situasional). Sehingga menurut pendapat Hubeis, faktor Tim memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim antar karyawan akan mendorong suatu tugas lebih cepat untuk terselesaikan sehingga mendorong kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asep Hermawan, Rachmatullah, Nandang Suhendar (2017), Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto (2017), dan Shouvik Sanyal, and Mohammed Wamique Hisam

(2018) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui bagaimana secara parsial kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah adanya kerjasama tim yang kurang memadai pada setiap tim dari PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota, sehingga bagaimana kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang F_{hitung} yang diperoleh sebesar 190,706. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,739. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Oleh karena itu hipotesis H_4 yang berbunyi: “Secara simultan kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota” dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui bagaimana secara simultan kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah adanya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan, sehingga bagaimana kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota dengan nilai regresi sebesar 0,427, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,378 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,995.
2. Pengalaman secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota dengan nilai regresi sebesar 0,329, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,839 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,995.
3. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota dengan nilai regresi sebesar 0,183, dan nilai signifikan sebesar 0,016. Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,465 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,995.
4. Kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 190,706 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,739. Dimana variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kemampuan, lalu pengalaman kerja, dan yang terakhir adalah kerjasama tim.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota. Penulis menyarankan bagi pihak manajemen untuk memperhatikan kemampuan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan berbagai pelatihan kerja kepada karyawan untuk memperbaiki kemampuan konseptual, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan teknis dari karyawan, dan memperbaiki proses rekrutmen dengan meningkatkan ujian saringan masuk kepada calon karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota. Penulis menyarankan bagi pihak manajemen untuk memperhatikan pengalaman-pengalaman karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meprioritaskan karyawan yang memiliki pengalaman waktu kerja tinggi, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap peralatan pekerjaan dan peralatan yang sesuai bidang kerja yang diperlukan saat proses seleksi kerja, melakukan berbagai mutasi kerja terhadap karyawan agar karyawan memiliki pengalaman sama dalam mengerjakan tugas.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota. Penulis menyarankan bagi pihak manajemen untuk memperhatikan kerjasama tim yang terjadi di lapangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan membuat berbagai pelatihan dan kegiatan yang menuntut kebersamaan agar merangsang kerjasama, kekompakan, dan rasa percaya antar karyawan sehingga setiap karyawan merasakan kedekatan emosional yang membuat karyawan kerjasama tim semakin solid. Seperti melaksanakan gathring karyawan, outboand, pelatihan manajemen kepemimpinan dan lain-lain.
4. Manajemen perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan aspek-aspek kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim yang baik dan dinilai secara profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry, Cushway. (2012). *Human Resoure Management*. Jakarta; PT. Elex Media Kumputindo.
- Bull, R. Camper. (2010). *Moving from Project Manajement to Leadership Manajement: a Pratical Guide to Leading Groups*. USA; CRS Press, USA
- Hubeis, A.V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor; Ghalia Indonesia.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Foster, Bill. (2011). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta; PPM.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James. (2011). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T. Hani, (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPF
- Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta; Erlangga.
- Kertajaya, Hermawan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Lupiyoadi. Handani. (2016). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakara; Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jakson. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat
- Manullang, Marihot. Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.

- Moekijat. (2011). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Pustaka.
- Moenir, A.S (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Pusat
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rosida. Ambar Teguh Sulistiyani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rusiadi., Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Saydam, Gauzali. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sidik, Purnomo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Siagian, Sondang. (2014). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Soelaiman. (2014). *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja. Cetakan kedua*. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sofyan. Syafri. (2011). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta; Andi Offset
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukur. (2011). *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang : Medya Wiyata.
- West, Judge. (2012). *Team Work*. Jakarta. Prestasi Pustaka.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

JURNAL

Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.

Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Dorota, Kaleta. (2016). *Lifestyle Index and Work Ability. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(3):170-177

Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.

Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).

Hermawan, Asep., Rachmatullah, dan Nandang Suhendar. (2017). Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Banshu Plant 3. *Jurnal TrendTech Volume-2/Nomor-2*, 2017

Kotur, Bhargava R dan S. Anbazhagan. (2014). Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110. www.iosrjournals.org

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857

- Lawasi, Eva Silvani, dan Boge Triatmanto. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan (JMDK)*. Vol. 5, No, 1, 2017.
- Mayarani, Elviera Is., Afdhika Drajat Dwi Santoso, Ginanjar Bima Riyandaru, dan Siti Maria Wardayati. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember*. Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017) – Jember, 27-28 Oktober 2017 (hal 158-168) ISBN : 978-602-5617-01-0
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardani. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Muqtasid 8(2), 2017: 119-129 *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Pua, Beverly M. O., Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017*, Hal.2761-2770
- Sarboini, Jen Surya, dan Wahyu Safiansyah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 1(2), 2017,86-90
- Sanyal, Shouvik, dan Mohammed Wamique Hisam. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), PP 15-22 www.iosrjournals.org

SKRIPSI

- Manurung, Hendro Natanael (2013). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu*. SKRIPSI Medan; Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sumatera Utara.edan; USU
- Pandiangan, Suryani. (2015). *Pengaruh Fasilitas kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi*. SKRIPSI Medan; Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sumatera Utara.