

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ASTRA MOTOR
SAMARINDA**

**Novi Purnama Rahmayanti¹, Sayid Irwan², Heriyanto³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email :**

Keywords:

*Competence, Organizational
Commitment, Team Collaboration,
Employee Performance*

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of competence, organizational commitment and team collaboration on employee performance at Astra Motor Samarinda. and to find out and analyze the influence of competence, organizational commitment and collaborative teams together on employee performance at Astra Motor Samarinda.

The theoretical basis of this research consists of human resource management, competency, organizational commitment, collaboration time, and employee performance. Primary data collection techniques, namely observation, interviews and questionnaires. This research analysis tool uses multiple linear regression.

The results of this research show that competency has a significant value on the performance of Astra Motor Samarinda employees. Organizational commitment has significant value on the performance of Astra Motor Samarinda employees. Collaborative teams have significant value on the performance of Astra Motor Samarinda employees. Competence, organizational commitment and team collaboration together have a positive and significant effect on employee performance, namely the better the competency, organizational commitment and team collaboration, the greater the performance of Astra Motor Samarinda employees. Thus, it can be explained that if the variables of competence, organizational commitment and collaboration time at Astra Motor Samarinda increase, this will be followed by an increase in employee performance and vice versa if the variables of competency, organizational commitment and collaboration time at Astra Motor Samarinda decrease, this will be followed by a decrease. as well as operations employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Didalam suatu perusahaan sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan pemeliharaannya dalam tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Pencapaian tujuan tersebut dalam mencapainya akan menimbulkan permasalahan baik bagi karyawan maupun organisasi, dengan demikian pimpinan memiliki tugas untuk membuat kinerja karyawan efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan maka dari itu pimpinan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga terciptanya kinerja karyawan yang efektif dan memberikan hasil yang baik.

Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2020:233) Kompetensi adalah : Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka cenderung lebih mampu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Komitmen organisasi merupakan sikap psikologis yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Kaswan (2020:56) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen organisasi mencakup tingkat loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi.

Kerjasama tim merupakan kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dengan anggota tim lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Davis dalam Junaidi (2021:2), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri. Kerjasama tim melibatkan koordinasi, komunikasi, kolaborasi, dan saling mendukung antara anggota tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Afandi (2020:28) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Astra Motor Samarinda merupakan cabang atau unit bisnis dari Astra Motor, yang merupakan salah satu perusahaan distribusi sepeda motor yang ada di Samarinda. Astra Motor merupakan anak perusahaan dari Astra International, sebuah konglomerasi bisnis terkemuka di Indonesia yang beroperasi dalam berbagai sektor, termasuk otomotif, agribisnis, jasa keuangan, dan infrastruktur.

Kinerja karyawan dalam berbagai permasalahan pada Astra Motor Samarinda memberikan dampak yang tidak baik yaitu menjadi pemicu bagi karyawan lainnya dalam melakukan hal serupa, dan bagi karyawan yang telah memiliki penurunan kinerja tersebut sangat memberikan dampak yang buruk yaitu dengan tidak selesainya pekerjaan pada tepat waktu dan terjadinya masalah lainnya yang dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Astra Motor Samarinda”

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sifat - sifat lain yang dimiliki oleh karyawan Astra Motor Samarinda yang memungkinkannya untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan, keterikatan dan keterlibatan karyawan pada Astra Motor Samarinda.

Kerjasama tim merupakan proses di mana dua atau lebih karyawan Astra Motor Samarinda bekerja bersama-sama dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa baik karyawan Astra Motor Samarinda dalam menyelesaikan tugas - tugas yang telah diberikan.

Rincian Data Yang diperlukan

Data - data yang diperlukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Gambaran umum Astra Motor Samarinda.
- b. Struktur organisasi Astra Motor Samarinda.
- c. Deskripsi responden.
- d. Jawaban responden terhadap kuesioner penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data adalah data primer yaitu merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Dalam mendapatkan data yang diperlukan dalam menunjang penyelesaian penulisan ini, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan kunjungan secara langsung kepada objek penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian lapangan, data dan informasi dihimpun dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden (konsumen) khususnya pada karyawan pada Astra Motor Samarinda

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Astra Motor Samarinda dan dilihat dari jumlahnya termasuk dalam populasi yang tidak diketahui.

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh, yaitu peneliti memilih siapa saja anggota populasi yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan.

Alat Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik.

Uji t (Uji Partial)

Pengujian secara partial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisiensi regresi bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2018:98).

Kriteria Pengujian :

$H_0: B_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: B_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

$T_{statistik} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$T_{statistik} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji f pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat ataukah tidak. (Ghozali, 2018:177).

Kriteria Pengujian :

$H : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang berarti secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang berarti secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$F_{statistik} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$F_{statistik} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Regresi Linier Berganda

Alat untuk menganalisis dan menguji hipotesis serta permasalahan yang telah dikemukakan maka penulis menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk membuktikan antara variabel bebas (pemasaran relasional, nilai pelanggan, kualitas pelayanan) dengan variabel terikat (Loyalitas Konsumen) diuji secara individual.

Menurut Sugiyono (2017:275) mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Variabel-variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan *Multiple regression* dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

a = Konstanta

b = Koefisien X variabel bebas

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komitmen Organisasi
 X_3 = Kerjasama Tim
 e = Standart Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah angket yang telah disebarakan sudah sesuai.

Tabel. 1 Uji Tabel Validitas Variabel Pemasaran Kompetensi (X₁)

Variabel	Nilai R hitung	R tabel	Ket
X1-1	0.867	0.290	Valid
X1-2	0.763	0.290	Valid
X1-3	0.786	0.290	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel kompetensi (X₁) memiliki nilai uji validitas yang sangat kuat, kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan diketahui nilai r tabel ($Df = n-2 = 46-2 = 44$) maka dapat di artikan bahwa variabel kompetensi memiliki data yang valid.

Tabel. 2 Uji Tabel Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Variabel	Nilai R hitung	R tabel	Ket
X2-1	0.844	0.290	Valid
X2-2	0.844	0.290	Valid
X2-3	0.748	0.290	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₂) memiliki nilai r hitung 0.844, 0.844 dan 0.748 dimana nilai r hitung variabel Komitmen Organisasi lebih bisar dari r tabel dengan nilai 0.290 maka dapat dikatakan variabel Komitmen Organisasi memiliki data valid.

Tabel. 3 Uji Tabel Validitas Variabel Kerjasama Tim (X₃)

Variabel	Nilai R hitung	R tabel	Ket
X2-1	0.768	0.290	Valid
X2-2	0.895	0.290	Valid
X2-3	0.879	0.290	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Variabel Kerjasama Tim (X₃) memiliki nilai r hitung > dari r tabel, dimana r tabel miiliki nilai 0.290 dan r hitung memiliki nilai 0.768, 0.895 dan 0.879 yang memiliki nilai lebih besar dari r tabel.

Tabel. 4 Uji Tabel Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai R hitung	R tabel	Ket
X2-1	0.770	0.290	Valid
X2-2	0.784	0.290	Valid
X2-3	0.815	0.290	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai uji validitas yang sangat kuat, kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan diketahui nilai r tabel ($Df = n-2 = 46-2 = 44$) maka dapat di artikan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliabel atau tidak.

Tabel 5 Uji Relibilitas Variabel X dan Y

Variabel	Uji Reabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
X1	0.820	0.60	Reliabel
X2	0.832	0.60	Reliabel
X3	0.845	0.60	Reliabel
Y	0.822	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji relibilitas dan yang terlihat nilai reabilitas variabel kompetensi $0.820 > 0.60$,komitmen organisasi $0.832 > 0.60$,kerjasama tim $0.845 > 0.60$ dan kinerja karyawan $0.822 > 0.60$ artinya semua keseluruhan item pada setiap variabel dikatakan redible dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel. 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.05822817
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.121
		Positive	.121
		Negative	-.105
Test Statistic			.121
Asymp. Sig. (2-tailed)			.088 ^c

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji normalitas kompetensi, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Samarinda dengan nilai signifikansi $0.088 > 0.050$ yaitu data distribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linier digunakan untuk mengetahui apakah data itu linier atau tidak. Data yang akan dianalisis dan dihitung dengan menggunakan perhitungan aplikasi statistik SPSS 25 berdasarkan pada *uji test for linearity*.

Tabel. 7 Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Sig
Kompetensi	0.409	0,05
Komitmen Organisasi	0.119	0,05
Kerjasama Tim	0.116	0,05

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan uji linieritas yang di analisis terdapat hasil kompetensi, komitmen organisasi dan kerjasama tim memiliki nilai lebih besar dari nilai signifika 0,05, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Samarinda.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Dengan syarat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar 0,10. Berikut hasil analisis data pada uji multikolinieritas :

Tabel. 8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.939	1.065
	Komitmen	.936	1.069
	Kerjasama Tim	.960	1.042
Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel. 8 menunjukkan bahwa hasil analisis data uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance pada variabel bebas kompetensi (0.939), komitmen organisasi (0.936) dan kerjasama tim (0,960) maka nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel kompetensi (1.065), komitmen organisasi (1.069) dan kerjasama tim (1.042) maka nilai tersebut lebih kecil dari

10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada uji multikolinieritas ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

4. Uji Heterokedastisitas (*Glesjer Test*)

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan cara metode *Glesjer Test*. *Glesjer Test* yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai *absolute residual*. Dengan syarat nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05. Berikut hasil analisis data pada uji heteroskedastisitas :

Tabel. 9 Uji Heterokedastisitas (*Glesjer Test*)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-.712	1.525		-.467	.643
	Kompetensi	.051	.070	.114	.733	.468
	Komitmen	.055	.065	.132	.846	.402
	Kerjasama Tim	.023	.077	.046	.299	.767
Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel. 9 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas dengan menggunakan *glesjer test* didapat nilai signifikansi pada variabel bebas kompetensi (0.468), komitmen organisasi (402) dan kerjasama tim (0.767) terhadap nilai *absolute residual* kinerja karyawan lebih besar dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada uji heterokedastisitas dengan menggunakan *glesjer test* ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

Secara sederhana, analisis regresi terdiri dari menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga tidak boleh ada korelasi antara pengamatan dan data observasi sebelumnya. Dengan syarat nilai $du < DW < 4-du$.

Tabel. 10 Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.138 ^a	.019	-.053	1.20276	1.728
a. Predictors: (Constant), kompetensi, komitmen organisasi dan kerjasama tim					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel.10 menunjukkan bahwa uji autokorelasi dengan melihat nilai *Durbin Watson* didapat sebesar 1.728. Maka nilai DW tabel sebagai berikut, nilai $du =$

1.6677 dengan $n = 46$ dan $k = 3$ selanjutnya $4 - du = 2.3323$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji autokorelasi ini berada dibatasan antara $du < DW < 4 - du$ atau $1.6677 < 1.728 < 2.3323$ sehingga pada pengujian ini tidak terjadi autokorelasi.

6. Regresi Linear Berganda

Tabel. 11 Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.722	1.643		14.439	.000
	Kompetensi	.217	.103	.288	2.101	.042
	Komitmen	.295	.093	.409	3.152	.003
	Kerjasama Tim	.249	.121	.234	2.046	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23.722 + 0.217X_1 + 0.295X_2 + 0.249X_3$$

Berdasarkan hasil pada tabel 5.11 yaitu regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 23.722 didapat dari hasil *output* spss yang dipengaruhi oleh variabel bebas kompetensi, komitmen organisasi dan kerjasama tim, dengan demikian pengaruh variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan.
- Berdasarkan hasil analisis pada menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif (hubungan searah) terhadap kinerja karyawan. Jika pengaruh kompetensi meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,217 dan jika pengaruh kompetensi menurun sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga turun.
- Berdasarkan hasil analisis pada menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif (hubungan searah) terhadap kinerja karyawan, Jika pengaruh komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,295 dan jika pengaruh komitmen organisasi menurun sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga turun.
- Berdasarkan hasil analisis pada menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif (hubungan searah) terhadap kinerja karyawan, Jika pengaruh Kerjasama Tim meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,249 dan jika pengaruh Kerjasama Tim menurun sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga turun.

7. Uji t

Tabel. 12 Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.722	1.643		14.439	.000
	Kompetensi	.217	.103	.288	2.101	.042
	Komitmen	.295	.093	.409	3.152	.003
	Kerjasama Tim	.249	.121	.234	2.046	.047
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 12 diatas, diperoleh nilai thitung yang kemudian akan dijelaskan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

a. Kompetensi (X1)

Variabel kompetensi (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.101 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.01954. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,042 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Samarinda hipotesis diterima.

b. Komitmen Organisasi (X2)

Variabel komitmen organisasi (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.152 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.01954. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Samarinda sehingga hipotesis diterima

c. Kerjasama Tim (X3)

Variabel kerjasama tim (X_3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.046 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.01954. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,047 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada Astra Motor Samarinda sehingga hipotesis diterima.

8. Uji F

Tabel. 13 Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.944	3	10.981	15.669	.000 ^b
	Residual	29.436	42	.701		
	Total	62.380	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, komitmen, kerjasama Tim						

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan output diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Samarinda adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $15.669 > F$ table 2.81, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi, komitmen organisasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Samarinda.

9. Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel. 14 Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.494	.83717
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, komitmen, kerjasama Tim				

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel. 14, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,528 yang artinya 52% proporsi perubahan variabel kinerja karyawan pada Astra Motor Samarinda ditentukan oleh faktor kompetensi, komitmen organisasi dan kerjasama tim Sedangkan 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Astra Motor Samarinda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, semakin banyaknya keterampilan karyawan yang baik maka kinerja karyawan juga semakin baik serta pelayanan dan pengetahuan karyawan akan memberikan nilai tambahan buat kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khifatul Badriyah (2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, *Teamwork*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk, Kediri, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda diterima.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Astra Motor Samarinda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor komitmen memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja. Semakin cintanya karyawan dengan tempat kerja maka karyawan akan menjadi loyal dengan kerjaan mereka serta mereka akan berkomitmen untuk terus memajukan perusahaan yang mereka tempati sekarang sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vanya verany konjongian (2020) yang berjudul Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja di rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda diterima.

3. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Astra Motor Samarinda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama tim dimana setiap anggota tim memiliki kontribusi dalam menjalankan pekerjaannya serta setiap anggota tim memiliki tanggung jawab di setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Salpatore Simanjuntak (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda diterima.

4. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan pada Astra Motor Samarinda.

Bentuk pengaruh antara kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan, yaitu semakin baik kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Astra Motor Samarinda. Dengan demikian, dapat dijelaskan jika variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim di Astra Motor Samarinda meningkat, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya jika variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim di Astra Motor Samarinda menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya pula kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada Astra Motor Samarinda akan efektif apabila kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim yang ada berjalan sebagai mana mestinya, serta karyawan akan memberikan kualitas kinerja yang baik bagi perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai nilai signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, semakin banyaknya keterampilan karyawan yang baik maka kinerja karyawan juga semakin baik serta pelayanan dan pengetahuan karyawan akan memberikan nilai tambahan buat kinerja mereka.
2. Komitmen organisasi mempunyai nilai signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda. Semakin cintanya karyawan dengan tempat kerja maka karyawan akan menjadi loyal dengan kerjaan mereka serta mereka akan berkomitmen untuk terus memajukan perusahaan yang mereka tempati sekarang sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Kerjasama tim mempunyai nilai signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama tim dimana setiap anggota tim memiliki kontribusi dalam menjalankan pekerjaannya

serta setiap anggota tim memiliki tanggung jawab di setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan.

4. Kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin baik kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Astra Motor Samarinda. Dengan demikian, dapat dijelaskan jika variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim di Astra Motor Samarinda meningkat, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya jika variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim di Astra Motor Samarinda menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya pula kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan keimpulan yang sudah dibuat mengenai pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Astra Motor Samarinda maka dapat diberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Pihak Astra Motor Samarinda perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan sesuai bidang, guna dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimasa yang akan datang. membentuk tim manajemen yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan karyawan dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja karyawan juga meningkat.
2. Bagi Pembaca
Sebagai masukan dan informasi bagi para penelitian selanjutnya dan pembaca lebih mengembangkan penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda dan lingkup responden yang lebih banyak diantaranya variabel motivasi kerja .

REFERANCES

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra. Publishing.
- Edy, Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2018. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Junaidi. 2021. *Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/11171/>. Diakses pada hari Kamis, 06 Juni 2024, pukul 22.11 Wita.
- M. Kaswan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.