Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 3(3) 2022 : 1330-1343

Teamwork, Organizational Commitment and Motivation Towards Employee Performance PT. Jetindo Nagasakti Express Deli Tua Branch

Kerja Sama Tim, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua

Lenta Friska Purba[1*], Suarina Br Ginting[2], Kevin Daniel Siregar[3], Pangeran Ignatius Situmorang[4]
Universitas Prima Indonesia[1,2,3,4]
lentapurba@unprimdn.ac.id[*]

**Corresponding Author*

ABSTRACT
This study aims to determine and test how much teamwork, organizational commitment and motivation on the performance of employees of PT. Jetindo Nagasakti Express Deli Tua Branch. Collecting data by simple random sampling as many as 52 respondents or samples in this study. This research method uses multiple linear regression assisted by the application of SPSS 23 data processing. The results show that teamwork has a positive and significant impact on the performance of consumer employees at PT. Jetindo Nagasakti Express Deli Tua Branch. Organizational commitment negatively and significantly affects the performance of consumer employees at PT. Jetindo Nagasakti Express Deli Tua Branch. Motivation has a positive and significant impact on the performance of consumer employees at PT. Jetindo Nagasakti Express Deli Tua Branch. Simultaneously shows teamwork, organizational commitment and motivation positively and significantly affect the performance of consumer employees at PT. Jetindo Nagasakti Express Deli Tua Branch. Adjusted R Square worth 93.6% which shows that the variation of employee performance variables can be explained by the variables of teamwork, organizational commitment, motivation. While the remaining 6.4% is influenced by other independent variables that cannot be explained in this study
Keywords : *teamwork, organizational commitment, motivation, employeeperformance.*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menguji seberapa besar kerja sama tim, komitmenorganisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua. Pengumpulan data dengan *simple random sampling* sebanyak 52 orang responden atau sampel di dalam penelitian ini. Metode penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dibantu dengan aplikasi pengolahan data SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua. Komitmen organisasi mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua. Motivasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua. Secara simultan menunjukkan kerja sama tim, komitmen organisasi dan Motivasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua. Adjusted R Square senilai 93,6% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kerja sama tim, komitmen organisasi, motivasi. Sedangkan sisanya 6,4% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini
Kata Kunci : kerja sama tim, komitmen organisasi, motivasi, kinerja karyawan

Submitted : 5 June 2022, Accepted : 10 June 2022, Published : 23 June 2022
Copyright © 2022 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

1. Pendahuluan

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pegawai di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin handal. Sumber daya manusia yang berkualitas ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang menurun di perusahaan ini dapat disebabkan oleh banyak hal diantaranya adalah kerja sama yang buruk. Kerjasama yang baik dapat membentuk kesatuan dan persatuan guna menyokong setiap pekerjaan yang dilakukan. Tidak adanya ikatan emosional yang baik antar pegawai mengakibatkan standar operasional yang ditetapkan untuk para karyawan tidak dapat berjalan terkhususnya pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua.

Adanya suatu komitmen karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua. mampu dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerja. Temuan penelitian pada kecintaan para karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua terhadap perusahaan yang begitu rendah menyebabkan banyak karyawan keluar masuk meninggalkan pekerjaan.

Disisi lain, kurangnya motivasi para karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua menjadi momok bagi management. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. adi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Identifikasi Masalah

1. Kerja sama tim yang rendah diakibatkan ikatan emosional antar sesama karyawan mengakibatkan miskonsepsi dan keinginan untuk membangun perusahaan yang begitu rendah.
2. Komitmen para karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua terhadap perusahaan yang begitu rendah menyebabkan banyak karyawan keluar masuk meninggalkan pekerjaan.
3. Kurangnya motivasi para karyawan menjadi momok bagi management dalam mengejar target mendapatkan pelanggan yang begitu rendah dan target mendistribusikan paket barang tepat waktu menjadi terhambat
4. Kinerja karyawan yang menurun terlihat dari target kerja dalam ekspedisibarang tidak tercapai.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Lawasi, 2017), menyatakan bahwa teamwork adalah kelompok yang Usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Team work menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut (Siagian, 2020),

indikator kompetensi terdiri dari yaitu :
1. Tanggung jawab secara bersama-sama
2. Saling Berkontribusi
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal
4. Pengetahuan (knowlwdge)
5. Keterampilan (skill)

Teori Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hikmah, 2018) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggitaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi sebagi predictor kinerja seseorang merupakan predictor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagi suatu keseluruhan daripada kinerja karyawan semata. Menurut (Hilmawan, 2020), indikator komunikasi ada 3 yaitu :
1. *Affective Commitment*
2. Continuance Commitment
3. Normative Commitment

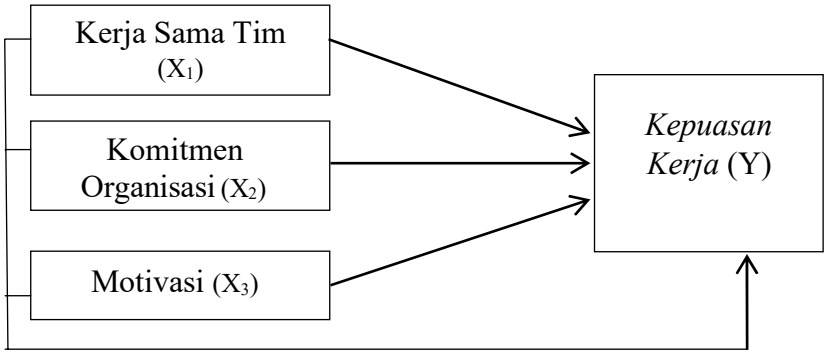
Teori Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Handoko, 2016) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut (Ekshan, 2019), indikator motivasi ada 5 yaitu :
1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Teori Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2007) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Sudaryo, Aribowo, Sofiati, 2018), indikator kinerja adalah :
1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual diatas maka dapat ditarik beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

H1 : Kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua.

H2 : Komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua.

H3 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua.

H4 : Kerja sama tim, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express cabang Deli Tua.

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneiliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Horti Jaya Lestari Dokan yang berjumlah 52 orang.

Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut (sugiyono, 2012), "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Menurut (Sugiyono, 2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan didalam penelitian ini adalah 52 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012), teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi kepada karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer.
   Data primer dalam penelitian ini adalah kuisioner dan wawancara.
2. Data sekunder
   Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku dan data perusahaan.

Teknik Pengolahan Data

Uji Validitas

Menurut (Sujaweni, 2015), Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item pada daftar pertanyaan mampu mendefinisikan suatu variabel tertentu. Dengan kriteria sebagai berikut, jika rhitung > rtabel, maka pertanyaan tersebut divalidasi, jika rhitung < rtabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni, 2015), Uji reliabilitas adalah suatu cara untuk mengukur seberapa konsisten hasil pengukuran yang dilakukan terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Penelitian ini memungkinkan untuk pengujian reliabilitas pertanyaan secara bersamaan. Istilah zmasalah kuat jika nilai alpha > 0,06.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Surjaweni, 2014) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan cocok digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal. Data dapat dianggap normal dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

1. Jika sig>0,05 maka distribusi normal
2. Jika sig<0,05 maka berdistribusi tidak normal

Uji Multikolinieritas

Menurut (Surjaweni, 2015) uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Apabila variabel bebas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas jika TOL *(tolerance)* >0,1 dan VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Surjaweni, 2014) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan variance esidual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Glejser, yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0,5 maka pada model regresi tidak masalah heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus :

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

Keterangan :
Y : Kinerja Karyawan
X_1 : Kerja Sama Tim
X_2 : Komitmen Organisasi
X_3 : Motivasi
a : Konstanta
$b_{1,2,3}$: Koefisien Regresi
e : Standar *Error*

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sujaweni, 2015), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut (Sunyono, 2013), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan α = 5%z
H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan α = 5%

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut (Sunyoto, 2013), uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima apabila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan α = 5%
H_1 diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan α=5%

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis Statistik

Penelitian ini penulis dilakukan pada karyawan pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua yang beralamat di Jl Karya Jaya No 223 Kel Gedung Johor Kec Medan Johor, Kota Medan. Perusahaan ini berfokus di bidang industri logistik, ekspedisi dan antar barang yang terkemuka di Kota Medan dengan menawarkan berbagai jenis produk dengan Motivasi yang variatif. Variabel bebas yaitu kerja sama tim, komitmen organisasi dan motivasi serta variabel terikat yakni kinerja karyawan. Analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.Hasil Statistic Deskriptif
Descriptive Statistics

N		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kerja.Sama.Tim	52	20,00	49,00	37,7308	7,63407
Komitmen.Organisasi	52	17,00	28,00	22,6923	2,81131
Motivasi	52	28,00	47,00	38,2885	4,75822
Kinerja.Karyawan	52	22,00	37,00	30,2500	3,69883
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Statistik deskriptif berhubungan dengan bagaimana data dapat digambarkan atau di deskripsikan atau juga dapat disimpulkan tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata dari variabel kerja sama tim sebesar 37,73 serta pada pengukuran standar deviasi dari variabel kerja sama tim ialah 7,634. Nilai minimun dari komitmen organisasi sebesar 17 dan nilai maksimunya 288. Rata-rata sebesar 22,69 serta pada pengukuran standar deviasi dari variabel komitmen organisasi ialah 2,8113. Nilai minimun dari motivasi sebesar 28 dan nilai maksimunya 47. Pada variabel motivasi, rata-rata sebesar 38,228 serta pada pengukuran standar deviasi sebesar 4,758. Nii minimun dari kinerja karyawan sebesar 22 dan nilai maksimunya 37. Pada variabel kinerja karyawan dengan nilai rerata yakni 30,250 adapun standar deviasinya adalah 3,698.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas instrumen penelitian dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r) > 0,3 yang merupakan nilai pembanding minimal untuk mendapatkan korelasi yang valid (Sugiyono, 2013). Indikator-indikator yang telah valid dapat disebar kepada responden berikutnya. Adapun hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kerja Sama Tim (X1)	X1.1.	0,632	Valid	Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,485	Valid
	X1.2	0,632	Valid		X2.2	0,378	Valid
	X1.3	0,460	Valid		X2.3	0,614	Valid
	X1.4	0,628	Valid		X2.4	0,661	Valid
	X1.5	0,827	Valid		X2.5	0,727	Valid
	X1.6	0,827	Valid		X2.6	0,649	Valid
	X1.7	0,460	Valid				
	X1.8	0,628	Valid				
	X1.9	0,827	Valid				
	X1.10	0,813	Valid				
Motivasi(X3)	X3.1	0,679	Valid	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,529	Valid
	X3.2	0,656	Valid		Y.2	0,411	Valid
	X3.3	0,679	Valid		Y.3	0,395	Valid
	X3.4	0,378	Valid		Y.4	0,605	Valid
	X3.5	0,403	Valid		Y.5	0,662	Valid
	X3.6	0,691	Valid				
	X3.7	0,528	Valid		Y.6	0,600	Valid
	X3.8	0,424	Valid				
	X3.9	0,510	Valid		Y.7	0,605	Valid
	X3.10	0,715	Valid		Y.8	0,758	

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Adapun hasil uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil perhitungan reliabilitas seluruhnya memperoleh koefesien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6, hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek

yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Kerja Sama Tim(X1)	0,787	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,704	Reliabel
Motivasi (X3)	0,735	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,723	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

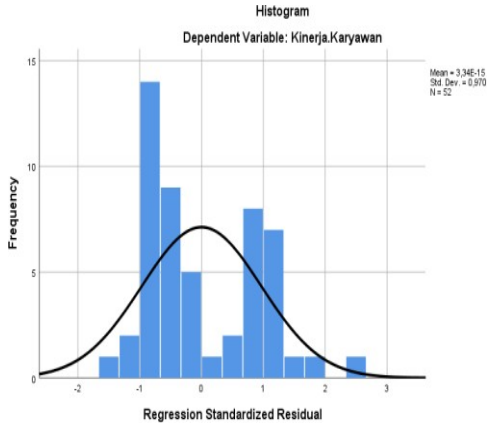
Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Di dalam Uji Normalitas dapat dilakukan melalui dua langkah pengujian, dengan menggunakan Grafik, yaitu dengan melalui tiga cara :

a. Grafik Histogram

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

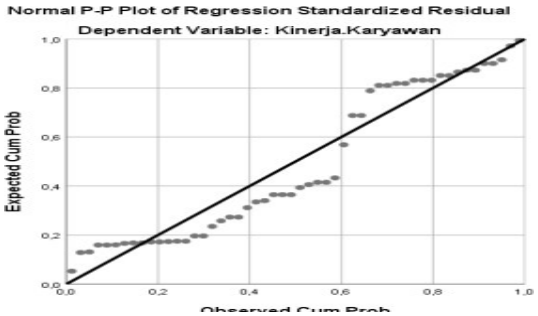


Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat dilihat pada grafik histogramnya melenceng ke kiri dan ke kanan dengan demikian data berdistribusi normal.

a. Normal *Probability Plot*



Gambar 3. Normal *Probability Plot*

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada gambar di atas dapat dilihat bahwa tampilan gambar menunjukkan data penyebaran berada di garis diagonalnya, serta mengiringi garisnya tersebut sehingga datanya berdistribusi normal.

b. Analisis Statistik

Pengujian di bawah ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data (Kolmogorov-Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,64859032
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,165
	Negative	-,145
Test Statistic		,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c]
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (*2-tailed*) adalah 0,200 > 0,05. ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh karena itu, dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

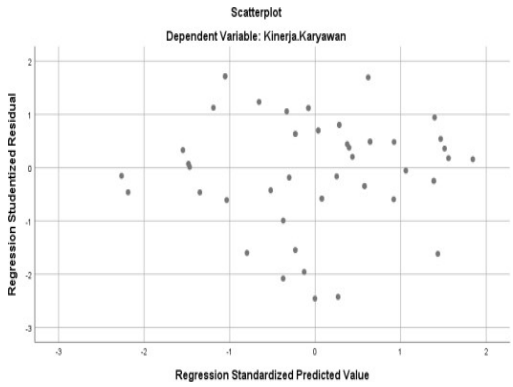
Coefficients			
			Collinearity Statistic
Model		Tolerance	VIF
1	Kerja.Sama.Tim	,893	1,120
	Komitmen.Organisasi	,295	1,486
	Motivasi	,299	1,119

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat tolerance tiap variabel bebas yaitu zkerja sama tim sebesar 0.893, komitmen organisasi sebesar 0.295 dan motivasi sebesar 0.229. Sementara nilai VIF setiap variabel bebas yaitu kerja sama tim sebesar 1,120 < 10, komitmen organisasi sebesar 1.486 < 10 dan motivasi sebesar 1,119 < 10. Sehingga data terkait bebas dari multikoloneritas.

Uji Heteroskedastisitas
Grafik Plot



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4 diatas dapat diketahui penyebaran titik-titiknya tidak beraturan membentuk suatu pola tertentu, bahkan menjauhi 0. Maka dapat disimpulkan data terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Gletser

Cara untuk melihat ada atau tidaknya heterokedasitas yaitu dengan menggunakan uji glejser yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Uji heterokedasitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,035	1,156		-,030	1,000
	Kerja.Sama.Tim	,055	,019	,110	2,920	1,000
	Komitmen.Organisasi	,388	,151	,295	2,563	1,000
	Motivasi	,507	,088	,653	5,782	1,000
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan						

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai sig. variabel - variabel independen yang lebih besar dari nilai signifikansi (>0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Dari penelitian terdapat dua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresin yang dipakai yakni sebagai berikut

$$Y = -0{,}035 + 0{,}055X_1 + 0.388\ B_2\ X_2 + 0{,}507\ X_3 + e$$

Tabel 7. Analisis Regresi Linear

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,035	1,156		-,030	,976
	Kerja.Sama.Tim	,055	,019	,110	2,920	,005
	Komitmen.Organisasi	,388	,151	,295	2,563	,014
	Motivasi	,507	,088	,653	5,782	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas, didapatkan model regresinya maka dapat diketahui :α = -0,035

b_1 = 0,055

b_2 = 0.388

b_3 = 0,507

e = 0,05

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	,969[a]	,940	,936	,938

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kerja.Sama.Tim, Komitmen.Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat disimpulkan bahwa :

a. R = 0,964 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara variabel kerja sama tim, komitmen organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan
b. Nilai Koefisien Adjusted R Square senilai 93,6% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kerja sama tim, komitmen organisasi, motivasi. Sedangkan sisanya 6,4% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655,557	3	218,519	248,594	,000[b]
	Residual	42,193	48	,879		
	Total	697,750	51			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kerja.Sama.Tim, Komitmen.Organisasi.

Dari tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa Fhitung senilai 248,594 lebih dari Ftabel yaitu senilai 2,70 dengan Sig 0,000 < 0,05. Hasil terkait menunjukkan bahwa secara

bersama-sama Hi diterima dan Ho di tolak. Artinya kerja sama tim, komitmen organisasi, motivasi secara serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Analisis Regresi Linear

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,035	1,156		-,030	,976
	Kerja.Sama.Tim	,055	,019	,110	2,920	,005
	Komitmen.Organisasi	,388	,151	,295	2,563	,014
	Motivasi	,507	,088	,653	5,782	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa

1. Uji t variabel kerja sama tim (X_1) memiliki t_{hitung} 2.920 dengan signifikan 0,000. Hipotesis Hi diterima kasrena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.920 >1,984. Dan Signifikan 0,02 kurang dari 0,05, artinya variabel kerja sama tim (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Uji t variabel komitmen organisasi (X_2) zmemiliki t_{hitung} 2,563 dengan signifikan 0,000. Hipotesis Hi diterima kasrena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,563 > 1,984. Serta ztingkat signifikan sbeasr 0,014 kurang dari 0,05, artinya variabel komitmen organisasi (X_2) memberi pengaruh positif zdan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Uji t variabel motivasi (X_3) memiliki t_{hitung} 4.321 dengan signifikan 0,000. Hipotesis Hi diterima kasrena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 5,782 > 1,984. Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya variabel Motivasi (X_3) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kerja sama tim (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Individual atau uji t, hal ini dapat dilihat yaitu t_{hitung} 2.920 dengan signifikan 0,000. Hipotesis Hi diterima kasrena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.920 > 1,984. Dan Signifikan 0,02 kurang dari 0,05, artinya variabel kerja sama tim (X1) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hal ini mengartikan kerja sama tim yang diberikan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua. akan berdampak nyata terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan

Pengaruh Komitmen organisasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil uji Individual atau uji t, hal ini dapat dilihat yaitu komitmen organisasi (X_2) memiliki t_{hitung} 6.480 dengan signifikan 0,000. Hipotesis Hi diterima kasrena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 6.480 > 1,984. Serta tingkat signifikan sbeasr 0,000 kurang dari 0,05, artinya variabel komitmen organisasi (X_2) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengartikan kemampuan pegawai PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua dalam memberikan komitmen mereka kepada perusahaan akan

berdampak nyata terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan

Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Individual atau uji t, hal ini dapat dilihat yaitu variabel Motivasi (X_3) memiliki t_{hitung} 4.321 dengan signifikan 0,000. Hipotesis Hi diterima kasrena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 4.321 > 1,984. Dan Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya variabel Motivasi (X_3) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hal ini mengartikan kemampuan manajemen dalam menetapkan Motivasi yang sesuai dan efektif memberikan dampak terhadap kinerjakaryawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan

Pengaruh Kerja sama tim, Komitmen organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat bahwa F_{hitung} senilai 248,594 lebih dari F_{tabel} yaitu senilai 2,70 dengan Sig 0,000 < 0,05. Hasil terkait menunjukkan bahwa secara bersama-sama Hi diterima dan Ho di tolak. Artinya kerja sama tim, komitmen organisasi, motivasi ecara serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua. Nilai koefisien Adjusted R Square senilai 93,6% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kerja sama tim, komitmen organisasi, motivasi. Sedangkan sisanya 6,4% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisa serta pembahasannya, maka dalam penelitian ini bisa disimpulkan yaitu :

1. Secara parsial menunjukkan kerja sama tim mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua.
2. Secara parsial menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua.
3. Secara parsial menunjukkan Motivasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua.
4. Secara simultan menunjukkan kerja sama tim, komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen pada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua.

Saran

Dalam penelitian ini, adapun saran yang penulis sampaikan yaitu sebagaiberikut :

1. Saran peneliti kepada PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua untuk lebih mendepankan kerja sama tim yang mampu menciptakan rangsangan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. memelihara hubungan yang erat zdan memberikan motivasi yang terbaik dengan kosumen hendaknya tetap selalu zdiberikan.

2. Saran penulis kepada peneliti selanjutnya yaitu nilai koefisien *Adjusted R Square* senilai 92,9% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kerja sama tim, komitmen organisasi dan Motivasi. Sedangkan sisanya 7,1% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini. Sehingga peneliti lainnya mampu memperhatikan dan menggunakan variabel lain demi menunjang kesempurnaan penelitian ini.

Daftar Pustaka

Aristo. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Islam Malang.*

Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Bandung : Alfabeta.

Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.

Handoko, W. P., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *4*(2), 207-216.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunegara, A, P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mendoza, Nasution, Matondang. (2018). *Influence of Compensation, Job Charateristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance.* KnE Social Science Vol 2018.

Midangsi, N. (2021). *kepemimpinan kepala sekolah dasar di masa*. BaNdung : NilacakraPriansa,

D. J. (2016). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka

Setia Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.

Kertiriasih, Sujana, Suardika. (2018). *The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nursa, and Ambon.* International Journal of Contemporary Research and Review Vol 09, Issue 03.

Saranani, F, Setiawan. (2022). Stres Kerja. Bandung: Media Sains Indonesia.

Sitinjak, W., Anugrah, R., & Andary, W.R. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital).* Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi,* Yogyakarta: Pustaka Baru Pers

Thofa, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wardana, A. (2022). *Manajemen Kinerja.* Bandung : CV. Media Sains Indonesia.

Wirawan. (2002). *Profesi dan standar evaluasi*. Jakarta: Rajagrafindo