

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PERILAKU KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG NIAGA SINERGI (*ID EXPRESS*) PALEMBANG

Muhammad Yusuf¹, Wiwin Agustian,²
Universitas Binadarma Palembang

muhammadyusuf6171@gmail.com¹, wiwinagustian@binadarma.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kemampuan kerja dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*). Metode yang digunakan adalah kuantitatif, objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*) sebanyak 38 orang pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Teknik analisis data dilakukan dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima) kedua, Perilaku karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 diterima). Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai kemampuan kerja dan perilaku karyawan

Kata Kunci: **Kemampuan Kerja, Perilaku Kerja, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of work abilities and employee behavior on the performance of PT. Bintang Niaga Sinergi (Id Express) employees. The method used is quantitative, the object of this research is the employees of PT. Bintang Niaga Sinergi (Id Express). The respondents in this research were 38 employees of PT. Bintang Niaga Sinergi (Id Express), collecting data using a questionnaire. Sampling in this study used a saturated sampling technique, namely sampling carried out as a whole from the total population. The data analysis technique was carried out using SPSS version 20. The results of this research show that first, work ability has a significant effect on employee performance (H1 is accepted), second, employee behavior has a significant effect on employee performance (H2 is accepted). It is hoped that this research can add information and reading references, thereby increasing knowledge about employee work abilities and behavior.

Keywords: Work Ability, Work Behavior, Employee Performance

PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Adrina (2019:54) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang

didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Di samping kemampuan karyawan, pihak manajemen juga harus dapat mempelajari perilaku setiap individu. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas perusahaan nantinya. Perbedaan perilaku antara individu dengan yang lain ini yang harus dipahami oleh pihak manajemen didalam menentukan setiap karyawan yang akan direkrut ke dalam perusahaan.

Menurut Yuwono (2023:21), perilaku sumber daya manusia adalah proses pengambilan keputusan dari suatu individu yang bersifat positif atau juga bersifat negatif. Perilaku yang baik akan membawa dampak positif ke perusahaan misalnya lebih produktif dalam bekerja, sebaliknya apabila ada perilaku yang negatif dari karyawan maka akan memberikan dampak negatif ke perusahaan misalnya penurunan produktifitas dalam bekerja, hal ini tentunya sangat tidak menguntungkan perusahaan. Untuk itu pihak manajemen harus melakukan pendekatan secara mendalam dengan setiap individu untuk mengetahui dan memajemen perilaku karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Bintang Niaga Sinergi adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang ekspedisi atau yang biasa disebut dengan pengiriman barang, secara resmi berdiri pada bulan Maret 2019 namun untuk pertama kalinya melayani masyarakat dan menjadi mitra marketplace dalam proses pengiriman pada pertengahan tahun 2020. Saat ini PT. Bintang Niaga Sinergi melayani pengiriman paket ke seluruh provinsi di Indonesia salah satunya di Sumatera Selatan.

Di dalam mengelola karyawannya PT. Bintang Niaga Sinergi memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Srutiningsih (2023) manajemen perilaku karyawannya pihak manajemen memelihara hubungan sosial yang baik dengan karyawan, meningkatkan keahlian karyawan, memberikan motivasi kerja, serta pengendalian diri pada setiap karyawan agar kinerja perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan fenomena masalah pada PT. Bintang Niaga Sinergi belakangan yang mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan, yang dilaporkan oleh beberapa karyawan yang bekerja disini juga karena apabila kinerja karyawan menurun maka pengguna jasa menjadi enggan untuk kembali dan tidak merekomendasikan kepada pengguna jasa lainnya, salah satu penyebab kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh menurunnya kemampuan karyawan yang menurun disebabkan oleh menurunnya kemampuan karyawan dalam bekerja dan ada perilaku karyawan yang kurang baik terhadap pengguna jasa, menurunnya kemampuan karyawan dalam meningkatkan pelayanan yang baik kepada pengguna jasa.

Masih kurangnya pengetahuan karyawan tentang pelayanan kepada pengguna jasa dan mengindikasikan bahwa ada perilaku yang tidak baik dari karyawan seperti

kurang ramahnya karyawan pengguna jasa, kurangnya inisiatif karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pengguna jasa, sehingga dalam hal mengatasi masalah tersebut peran manajemen sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga **Sinergi (Id Express) Palembang**” Rumuskan masalah penelitian ini, yaitu: 1) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*) Palembang? 2) Apakah perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*) Palembang? 3) Apakah kemampuan kerja dan perilaku karyawan terhadap kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*) Palembang? Adapun tujuan dari penelitian: 1) Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*) Palembang 2) Untuk mengetahui apakah perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*) Palembang 3) Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan perilaku karyawan terhadap kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*) Palembang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi, dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument dengan melakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data. Kemudian uji analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Kemudian, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. Tempat penelitian dalam penelitian ini yaitu PT. Bintang Niaga Sinergi (*Id Express*) dan waktu penelitian kurang lebih 3 bulan dimulai dari bulan April s/d Juni 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected item-total corrected*, sehingga dapat mengungkapkan data dari variable. Jika nilai *corrected item-total corrected* lebih besar dari table maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid. Data hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Kemampuan kerja (X1)

Variabel	r hitung (<i>Corrected Item-Total Corrected</i>)	r tabel 5% (28)	Keterangan
KK1	0,729	0,361	Valid
KK2	0,469	0,361	Valid
KK3	0,451	0,361	Valid
KK4	0,601	0,361	Valid
KK5	0,498	0,361	Valid
KK6	0,417	0,361	Valid
KK7	0,427	0,361	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kompetensi adalah valid.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Perilaku Karyawan (X2)

Variabel	r hitung (<i>Corrected Item-Total Corrected</i>)	r tabel 5%	Keterangan
PK1	0,382	0,361	Valid
PK2	0,691	0,361	Valid
PK3	0,402	0,361	Valid
PK4	0,668	0,361	Valid
PK5	0,463	0,361	Valid
PK6	0,613	0,361	Valid
PK7	0,670	0,361	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel kemampuan memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kemampuan adalah valid.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r hitung (<i>Corrected Item-Total Corrected</i>)	r tabel 5% (28)	Keterangan
KNK1	0,457	0,361	Valid
KNK2	0,438	0,361	Valid

KNK3	0,523	0,361	Valid
KNK4	0,688	0,361	Valid
KNK5	0,519	0,361	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, penelitian melanjutkan uji reliabilitas. Juniasih (2021) menjelaskan reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0.60 ($r_i \geq 0,60$), maka angket tersebut dikatakan reliabel. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Koemampuan Kerja (X1)	0,780	Reliabel
Perilaku Karyawan (X2)	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,760	Reliabel

Sumber: Data diolah

Dapat dilihat pada tabel di atas Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,780, Variabel Perilaku Karyawan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,830 dan Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,760. Seluruh variabel independen dan dependen memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliable.

UJI ASUMSI DASAR

Uji Normalitas

Kurniyanto, W. (2022:2) menjelaskan pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variable yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variable dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria kenormalan yaitu signifikansi $\alpha = 0,05$, Jika $\text{sig} > \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data

hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kemampuan Kerja	Perilaku Karyawan	Kinerja Karyawan
N		38	38	38
Normal Parameters ^a	Mean	25.83	41.40	35.80
	Std. Deviation	2.793	4.304	2.821
Most Extreme Differences	Absolute	.229	.132	.165
	Positive	.086	.094	.106
	Negative	-.229	-.132	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z				
		1.252	.722	.902
Asymp. Sig. (2-tailed)				
		.087	.674	.390
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov Smirnov Test. Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* hanya melihat nilai Asymp.Sig.(2-tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data output variabel X1, X2, dan Y berdistribusi normal karena nilai signikan > 0,05 (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,087, 0,674 dan 0,390 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

Uji Homogenitas

Widiantari & Santoso (2017:33) menjelaskan bahwa pengujian homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah sama atau tidak kedua variabel tersebut. Untuk mengetahui apakah kedua variasi tersebut homogeny, maka dilakukan uji *levene*, yaitu tes uji *of homogeneity of variance*, untuk mengetahui homogenitas digunakan pedoman yaitu signifikasi $\alpha = 0,05$. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka variansi setiap sampel sama (homogen) dan Jika $\text{sig} < \alpha$ maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

Tabel 6
Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
Kemampuan Kerja	1.603			

		8	19	.189
Perilaku Karaywan	1.915	8	15	.132

Sumber : Data diolah

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Kemampuan kerja dan perilaku karyawan sebesar 0,189 dan 0,132 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan data berasal dari populasi yang sama (homogen).

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kemampuan Kerja	0,999	1,001	Bebas multikolinearitas
Perilaku Karaywan	0,999	1,001	Bebas multikolinearitas

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* diatas variabel kenampuan kerja (0,999) dan perilaku karyawan (0,999) lebih dari 0,1 dan VIF (1,001) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinearitas.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Analisis Regresi Linear Berganda

Jayaputra & Sriathi (2023:34) menjelaskan Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi linear berganda. Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Model					

1 (Constant)	4.656	4.245		1.097	.282
Kemampuan Kerja	.560	.112	.554	4.992	.000
Perilaku Karyawan	.403	.073	.615	5.536	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 22 for windows didapatkan persamaan regresinya yaitu: $Y = 4,656 + 0,560X_1 + 0,403 X_2$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 4,656. Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel kemampuan kerja dan perilaku karyawan tetap, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 4,656.
- Koefisien regresi variabel Kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,560 artinya jika variabel kemampuan kerja mengalami kenaikan 1% dan variabel perilaku karyawan nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0560. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik kemampuan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel perilaku karyawan (X_2) sebesar 0,403 artinya jika variabel perilaku karyawan mengalami kenaikan 1% dan variabel kemampuan kerja nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,403. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara perilaku karyawan dengan kinerja, semakin baik perilaku karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Uji-t (Parsial)

Menurut Widodo (2022:21) teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Bila hasil pengujian statistik menunjukkan $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka H_a diterima, berarti variabel independennya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa $\text{sig} > \alpha 0,05$, maka H_a ditolak berarti variabel independennya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil Uji-t (Parsial).

Tabel 9
Uji-t (Parsial)
Coefficients^a

	Unstandardized	Standardized		
--	----------------	--------------	--	--

Model		Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.656	4.245	1.097	.282
	Kemampuan kerja	.560	.112	4.992	.000
	Perilaku karyawan	.403	.073	5.536	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan hasil Uji-t diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kemampuan kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. Variabel kemampuan kerja (X1), menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi, Hal ini berarti H_{a1} diterima.
- 2) Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku karyawan dengan Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. Variabel perilaku karyawan (X2), menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. Hal ini berarti H_{a2} diterima.

Uji F (Simultan)

IDM Sayoga O (2022:98) uji f merupakan mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Berikut ini adalah tabel hasil Uji F (Simultan):

Tabel 10
Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	154.039	2	77.019	27.091	.000 ^a
	Residual	76.761	27	2.843		
	Total	230.800	29			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, perilaku karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat model persamaan ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Kemampuan kerja (X1) dan Variabel Perilaku karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti diamana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kemampuan kerja dan perilaku karyawan dengan Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Rani, F.D. & Madiawati, P.N. (2023:78) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. Berikut adalah tabel hasil uji Koefisien Determinasi (R^2):

Tabel 11
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.643	1.686

Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, perilaku karyawan

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R-Square* 0,643. Hal ini berarti bahwa 64,3% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu kemampuan kerja dan perilaku karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,7% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lainnya diluar penelitian ini. Seperti motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi.

Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap kemampuan kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. Variabel kemampuan kerja (X1), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kemampuan kerja yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Nawawi (2022:88) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kemampuan kerja karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki.

Fahmi (2021:10) Kemampuan kerja menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Perilaku Karyawan dengan Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi

Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku karyawan dengan Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi Variabel perilaku kerja (X2), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (b) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. Sunaryo, S. (2021:55) menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai bidang yang ada didalam perusahaan dan memperinci standar masing-masing bagian dalam pekerjaan, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan yang sesuai secara individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga dapat mencapai batas kualitas secara proposional dan profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hadi (2022:78) menjelaskan perilaku karyawan dapat dilihat melalui apakah tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan, tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya, tingkat penyelesaian terhadap masalah, tingkat kerjasama dengan orang lain, tingkat membangun suasana kerja, dan tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, karena sebaik apapun peralatan yang digunakan jika tidak diikuti oleh perilaku yang baik oleh karyawan maka tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Kemampuan kerja dan Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi

Berdasarkan data pada uji statistik diatas, dapat dilihat model persamaan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi (Sig) < alpha (α) 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Variabel Perilaku Karaywan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti diamana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi

Nugroho (2020:44) menunjukkan jika seseorang karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja yang tinggi maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Begitu juga dengan perilaku karyawan yang baik dan memadai karyawan akan lebih dapat menyesuaikan dirin dengan lingkungan kerja dan akan dapat melaksanakan tugas yang diberikan, perilaku yang baik dan memiliki pengetahuan dan keterampilan sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif, sehingga dapat mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisi data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. dikarenakan nilai signifikansi dari Uji-t 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 artinya kemampuan kerja berpengaruh terhadap PT. Bintang Niaga Sinergi. atau dengan kata lain H1 diterima. 2) Perialaku Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 artinya Perialaku Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. atau dengan kata lain H2 diterima. 3) Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi. dikarenakan nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ artinya Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Niaga Sinergi.

Untuk itu, disarankan sebagai berikut: 1) Bagi karyawan dalam hal kinerja sebaiknya, PT. Bintang Niaga Sinergi. harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengingatkan kemampuan kerja dan perilaku karyawan dengan selalu memberikan motivasi pada karywan. 2) Bagi perusahaan, berkaitan dengan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka memiliki kemampuan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1),

- 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Kaho, A. V. R., & Perseveranda, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Lpp Tvri Stasiun Ntt. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 12–21.
- Karyawan, T. K. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Pengembangan Karir , Hubungan*. 01(02), 94–100.
- Komang Juniasih, I. A., & Ari Artini, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disilpin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Adventure Tours. *Forum Manajemen*, 19(1), 93–109. <https://doi.org/10.61938/fm.v19i1.421>
- Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 111–125. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.598>
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batik Keris Di Surakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 423–432. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.718>
- Rani, F. D., & Madiawati, P. N. (2022). Pengaruh Perilaku Konsumen, Brand Image Dan Rebranding Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Iconnet Di Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 300–311. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.321>
- Razak. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit Di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(August), 2532–2540.
- Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 382–400. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.634>
- Sunaryo, S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 101–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1101>
- Wardhana, I. D. G. J. A. W., Sinarwati, N. K., & Yudiatmaja, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 608–619. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.665>
- Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di

Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Dhyana Pura*, 14(2), 82–94.

Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Husin, S. Al, Darsono, D., & Zailani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 825–836. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.502>