

## **PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AUTORENT LANCAR SEJAHTERA**

**Fatonah Halim**

Universitas Mercu Buana  
fatonaahalim.0412@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Autorent Lancar Sejahtera”. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 60 orang karyawan. Dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan analisis SPSS Versi 2.6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kerjasama tim, Motivasi kerja dan Kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 74,2 %. Sedangkan sisanya 25,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

**Abstract.** This study aims to determine "The Influence of Teamwork, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at PT. Autorent Smoothly Prosperous". This research was conducted in 2020, the population in this study were 60 employees. And the sampling technique using the Slovin formula technique, the number of samples in this study was 52 people. The method used in this research is multiple linear regression analysis. Data processing is done by using SPSS Version 2.6 analysis. The results of this study indicate that Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has no positive and insignificant effect on employee performance. Work ability has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork, work motivation and ability to work together have an effect of 74.2%. While the remaining 25.8% is influenced by other factors that cannot be explained in this study.

**Keywords:** Teamwork, Motivation, Ability, Performance

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini segala sesuatu berjalan dan berkembang dengan pesat. Perkembangan usaha yang semakin pesat menimbulkan pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi sehingga menciptakan persaingan yang semakin tajam dalam dunia usaha, keadaan inilah yang memaksa perusahaan untuk mengembangkan usahanya semaksimal mungkin serta mempertahankan kondisi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi

kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti tentang kerjasama tim, motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan pada PT. Autorent Lancar Sejahtera. Kinerja karyawan sangat banyak tergantung dari pentingnya suatu kerjasama yang baik antar tim, baik kerjasama yang dilakukan antar sesama rekan kerja, kerjasama terhadap atasan maupun kerjasama dari atasan dengan seorang bawahan. Hambatan dalam melakukan kerjasama tim adalah sebagian karyawan banyak yang masih meninggikan individualisnya, sehingga menghambat terjadinya kerjasama dan menurunnya kinerja tim. Individualis tersebut diantaranya adalah perasaan yang menganggap bahwa mereka yang lebih senior lebih berpengalaman, adapula yang menganggap bahwa mereka merupakan suatu unit yang paling penting diantara unit-unit lainnya. Untuk mengatasinya, pihak manajemen harus dapat memberikan serta mensosialisasikan akan pentingnya kerjasama yang dapat meningkatkan akan kinerja para karyawannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan mudah, dikutip dari Kusuma dan Sutanto (2018). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Kinerja seorang karyawan akan meningkat dan berkembang pada saat karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mendapatkan kepuasan yang lebih banyak lagi, dikutip dari Widiyanto (2018). Selain kerjasama tim dan motivasi kerja, kemampuan kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Autorent Lancar Sejahtera / Mobirent yang merupakan salah satu Perusahaan Penyedia Layanan out-sourcing untuk kebutuhan transportasi dan sudah berdiri sejak tahun 2002. Permasalahan dalam hal kinerja karyawan di PT. Autorent Lancar Sejahtera masih terlihat pada kerjasama antar tim yang masih enggan membantu satu sama lain, hal ini terjadi karena kurangnya rasa memiliki, dan membutuhkan satu sama lain. Misalnya bagian invoicing yang memperlambat dan mempersulit proses pencetakan tagihan untuk customer, padahal pelanggan sudah meminta agar invoicenyanya segera dikirim. Tidak hanya itu latar pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan posisi pekerjaan juga menyebabkan kurangnya pengetahuan dan pengalaman pekerjaan, sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama untuk melatih dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Dan diperlukannya kebersamaan serta rasa saling memiliki antar karyawan untuk dapat membantu dan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Apabila semua masalah ini semakin dibiarkan maka kinerja karyawan yang sudah terlihat tidak stabil akan menimbulkan kerugian perusahaan.

Untuk memperkuat fenomena yang peneliti dapatkan, peneliti melakukan pra survey kepada 15 orang responden yang adalah karyawan pada PT. Autorent Lancar Sejahtera dengan memasukkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.** Hasil pra survey pada Variabel Kerjasama Tim (x1)

| NO. | PERNYATAAN                                                                                                                              | YA | TIDAK |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1.  | Saya dan rekan kerja saya bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja                                                        | 15 | -     |
| 2.  | Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan dan berhubungan dalam komunikasi berdasarkan urutan tugas / pekerjaan | 15 | -     |
| 3.  | Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim dan tuntasnya pekerjaan                                           | 15 | -     |
| 4.  | Antar tim memiliki hubungan yang baik, sehingga lebih mudah dalam proses penyelesaian pekerjaan                                         | 14 | 1     |
| 5.  | Tim dari divisi lain selalu dan pasti mempermudah dalam membantu penyelesaian pekerjaan                                                 | 8  | 7     |

Dari tabel 1 diatas sebanyak 15 responden, terlihat adanya masalah dalam melakukan kerjasama tim yaitu pada point 5 kerjasama antar tim (divisi lain) dalam mempermudah dan membantu penyelesaian pekerjaan. Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerjasama tim yang terlihat bahwa kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan.

**Tabel 2.** Hasil pra survey pada Variabel Kemampuan Kerja (x2)

| No | PERNYATAAN                                                                                                    | YA | TIDAK |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1. | Saya selalu menyelesaikan tugas / pekerjaan yang diberikan kepada saya tepat waktu                            | 15 | -     |
| 2. | Saya selalu menetapkan target dalam setiap penyelesaian pekerjaan saya                                        | 11 | 4     |
| 3. | Saya dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya sendiri walau tanpa bantuan dari teman / tim lain           | 7  | 8     |
| 4. | Saya selalu datang ke kantor dan absen tepat waktu                                                            | 15 | -     |
| 5. | Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya sementara. | 15 | -     |

Berdasarkan Tabel 2 di atas sebanyak 15 responden, terdapat banyak masalah dalam kemampuan kerja karyawan pada PT. Autorent Lancar Sejahtera antara lain adanya latar pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan pada saat ini, hal ini menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan pada posisi pekerjaan saat ini karena perbedaan latar pendidikan dan posisi yang diduduki oleh karyawan. Kemudian pelatihan dikantor dinilai tidak meningkatkan keterampilan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

**Tabel 3.** Hasil pra survey pada Variabel Kinerja Karyawan (y)

| No | PERNYATAAN                                                                                                                                                                          | YA | TIDAK |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1. | Kemampuan saya cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dan saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 14 | 1     |
| 2. | Latar pendidikan terakhir saya sesuai dengan posisi pekerjaan saya saat ini                                                                                                         | 8  | 7     |
| 3. | Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup lama yang berkaitan dengan posisi kerja saat ini.                                                                                         | 10 | 5     |
| 4. | Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar karena saya sudah berpengalaman                                                                                                | 8  | 7     |
| 5. | Pelatihan dikantor dapat meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan                                                                                            | 10 | 5     |

Berdasarkan Tabel 3 di atas sebanyak 15 responden, terlihat bahwa karyawan pada PT. Autorent Lancar Sejahtera enggan dalam menetapkan target dalam penyelesaian pekerjaannya, hal ini karena adanya kaitan antar tim dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga tidak bisa apabila menetapkan target untuk diri sendiri.

Penelitian ini dilakukan mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu dengan model replikasi yang disusun ulang oleh peneliti. Penelitian Dyah Novia Andhylyani (2019) menghasilkan bahwa ternyata terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Febrianto (2019) yang berjudul pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, mendapatkan hasil bahwa ternyata terdapat pengaruh positif antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan di atas serta berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Autorent Lancar Sejahtera.

### Rumus Masalah

Berdasarkan Berdasarkan latar belakang yang terurai di atas maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Autorent Lancar Sejahtera?
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Autorent Lancar Sejahtera?

3. Apakah kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Autorent Lancar Sejahtera?
4. Apakah kerjasama tim dan kemampuan kerja karyawan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Autorent Lancar Sejahtera?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kerjasama tim di PT. Autorent Lancar Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di PT. Autorent Lancar Sejahtera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja karyawan di PT. Autorent Lancar Sejahtera.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Autorent Lancar Sejahtera.

### **Kontribusi Penelitian**

Penulis Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, sebagai berikut :

#### **Kontribusi Praktik**

- a. Bagi Organisasi / perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu meningkatkan kerjasama tim dan kemampuan kerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, dan wawasan, serta pengalaman bagi peneliti di bidang sumber daya manusia. Khususnya dalam bidang kerjasama tim, kemampuan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

#### **Kontribusi Akademik**

- a. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat dalam memenuhi tugas akhir, dan sarana untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan dengan ikut berkontribusi langsung sehingga dapat melihat dan menghayati praktik-praktik pembelajaran yang sudah dilakukan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sumbangan ilmu pengetahuan dan bahan masukan dalam penelitian kerjasama tim dan kemampuan kerja karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang akan datang dan perkembangannya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama ialah salah satu bentuk interaksi sosial yang memiliki sifat asosiatif (proses sosial yang menciptakan kesatuan) atau terjadi karena ada pandangan yang sama dalam suatu kelompok masyarakat baik antar perorangan ataupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian perusahaan, dikutip dari Septriani (2017)

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2009:222). Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Titisari, 2014:28).

### **Pengertian Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins (dalam Febriantoro, 2019) kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas yang dimiliki setiap individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan tertentu. Kemampuan individu pada hakikatnya dibagi menjadi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan yang sempurna.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2018).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Andhylyani (2019) Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Terdapat pengaruh kerjasama tim secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Autorent Lancar Sejahtera

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nurusyifa (2018) ada dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.:

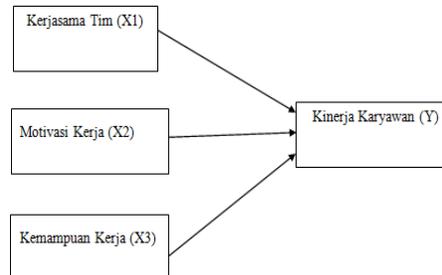
H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Autorent Lancar Sejahtera.

#### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Febrianto (2019) Kemampuan adalah salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan keberhasilan seseorang dalam dunia pekerjaan. Kemampuan kerja juga merupakan sumber daya dan potensi manusia untuk dapat berbuat sesuatu guna memenuhi tuntutan organisasi yang membawahnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.:

H3 : Terdapat pengaruh kemampuan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Autorent Lancar Sejahtera

**Gambar 1.** Rerangka Konseptual



## METODE

### Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai pada bulan Februari 2021. Lokasi penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah PT. Autorent Lancar Sejahtera yang berada di Jl. Bojong Raya No.122, RT.14, Rw. Buaya, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11740.

### Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat ositivism bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Sugiyono (2018).

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi Penelitian

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT. Autorent Lancar Sejahtera yang berjumlah 60 orang.

#### Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteritik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative. Sugiyono (2018). Dimana pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling dan menghitung ukuran sampel dengan menggunakan teknik rumus slovin :

$$n = \frac{N}{\left[1 + \frac{N \cdot e^2}{k^2}\right]}$$

$$n = \frac{60}{\left[1 + \frac{60 \cdot 0,05^2}{1^2}\right]}$$

$$n = 52,17$$

$$n = 52 \text{ Orang}$$

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengamatan (Observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek / subjek penelitian.

Kuesioner (Questionnaire), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/kuesioner yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

### Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

PT. Autorent Lancar Sejahtera atau biasa disebut dengan MOBIRENT merupakan salah satu Perusahaan Penyedia Layanan out-sourcing untuk kebutuhan transportasi dan sudah berdiri sejak tahun 2002, tepatnya pada tanggal 17 September 2002. Mobirent adalah perusahaan persewaan mobil berlayanan lengkap yang menawarkan lebih dari sekadar layanan persewaan mobil, tetapi juga solusi keuangan fleksibel yang memungkinkan organisasi memangkas biaya dengan mengoptimalkan penggunaan transportasi.

### Deskripsi Responden

**Tabel 4.** Berdasarkan Jenis Kelamin

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | L     | 17        | 32.7    | 32.7          | 32.7               |
|       | P     | 35        | 67.3    | 67.3          | 100                |
|       | Total | 52        | 100     | 100           |                    |

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa dari 52 responden sebanyak 17 orang karyawan laki-laki dengan presentase 32,7 % dan karyawan perempuan sebanyak 35 orang dengan presentase 67,3 %.

**Tabel 5.** Berdasarkan Usia

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 18-28 Tahun | 17        | 32.7    | 32.7          | 32.7               |
|       | 29-39 Tahun | 35        | 67.3    | 67.3          | 100                |
|       | Total       | 52        | 100     | 100           |                    |

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui bahwa sebanyak 17 orang karyawan berusia 18-28 tahun dengan presentase 32,7 % dan sebanyak 35 orang karyawan berusia 29-39 tahun dengan presentase 67,3 %.

**Tabel 6.** Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|       |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA     | 23        | 44.2    | 44.2          | 44.2               |
|       | Diploma | 5         | 9.6     | 9.6           | 53.8               |
|       | S1      | 24        | 46.2    | 46.2          | 100                |
|       | Total   | 52        | 100     | 100           |                    |

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa responden sebanyak 23 orang adalah karyawan lulusan SMA dengan presentase 44,2 %, 5 orang karyawan lulusan diploma dengan presentase 9,6 %, 24 orang karyawan lulusan Sarjana dengan presentase 46,2 %.

**Tabel 7.** Berdasarkan Pengalaman Bekerja

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-3 Tahun | 29        | 55.8    | 55.8          | 55.8               |
|       | 3-6 Tahun | 18        | 34.6    | 34.6          | 90.4               |
|       | > 7 Tahun | 5         | 9.6     | 9.6           | 100                |
|       | Total     | 52        | 100     | 100           |                    |

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden sebanyak 29 orang sudah bekerja selama 1-3 tahun dengan presentase 55,8 %, 18 orang karyawan sudah bekerja selama 3-6 tahun dengan presentase 34,6 %, dan 5 orang karyawan sudah bekerja lebih dari 7 tahun dengan presentase 9,6 %.

**Tabel 8.** Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel         | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|------------------|------------------|------------|
| 1  | Kerjasama Tim    | 0,898            | Reliabel   |
| 2  | Motivasi Kerja   | 0,825            | Reliabel   |
| 3  | Kemampuan Kerja  | 0,866            | Reliabel   |
| 4  | Kinerja Karyawan | 0,809            | Reliabel   |

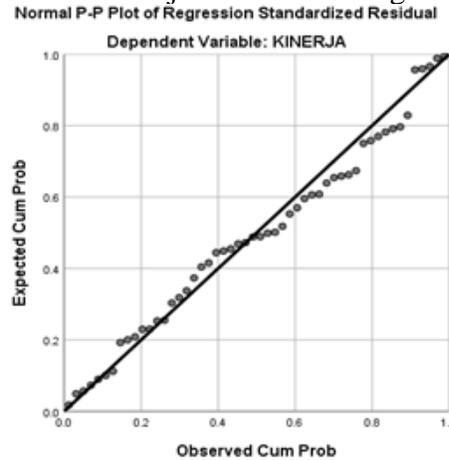
Berdasarkan tabel 8 diatas, diketahui hasil uji reliabilitas yang didapat bahwa hasil Cronbach's Alpha untuk variable kerjasama tim lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,898. Cronbach's Alpha untuk variable motivasi kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,825. Cronbach's Alpha untuk variable kemampuan kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,866. Cronbach's Alpha untuk variable kinerja karyawan lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,809. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

**Tabel 9.** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 52                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0                       |
|                                  | Std. Deviation | 1.67689922              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | 0.09                    |
|                                  | Positive       | 0.09                    |
|                                  | Negative       | -0.058                  |
| Test Statistic                   |                | 0.09                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200, hal ini menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot



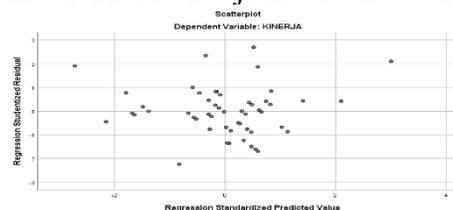
Berdasarkan gambar 2 di atas, diketahui bahwa dengan melihat penyebaran data (titik-titik) dimana pada garis diagonal P-P Plot. Data tersebut dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data tidak mengikuti garis diagonal. Dengan demikian data penelitian ini memenuhi uji normalitas atau dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinieritas

| No | Variabel        | Tolerance | VIF   |
|----|-----------------|-----------|-------|
| 1  | Kerjasama Tim   | 0,646     | 1,548 |
| 2  | Motivasi Kerja  | 0,884     | 1,131 |
| 3  | Kemampuan Kerja | 0,672     | 1,487 |

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen, yaitu kerjasama tim (X1) sebesar 1,548, motivasi kerja (X2) sebesar 1,131, dan kemampuan kerja (X3) sebesar 1,487. Dengan demikian ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai VIF < 10,00 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10, sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen.

**Gambar 11.** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 11 di atas, diketahui bahwa titik-titik terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu atau membentuk lengkungan, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 11.** Hasil Uji R<sup>2</sup>

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .870 <sup>a</sup> | 0.757    | 0.742             | 1.729                      |

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai Adjusted R Square adalah 0,742 yang berarti 74,2% variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel dari ketiga variabel independen (kerjasama tim, motivasi dan kemampuan), sedangkan sisanya yaitu 25,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel independent tersebut.

Hasil Uji F

**Tabel 12.** Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 447.108        | 3  | 149.04      | 49.882 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 143.412        | 48 | 2.988       |        |                   |
|                    | Total      | 590.519        | 51 |             |        |                   |

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat diambil informasi sebagai berikut :

F hitung sebesar 49,882 lebih besar dari F tabel (Df1, 4-1=3 dan Df2, 52 – 3 = 49, dengan probabilitas 0,05) sebesar 2,79, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 12.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 447.108        | 3  | 149.04      | 49.882 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 143.412        | 48 | 2.988       |        |                   |
|                    | Total      | 590.519        | 51 |             |        |                   |

Berdasarkan tabel 12 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 13,653 + 0,317 + 0,074 + 0,306$$

Dari persamaan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

#### **Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan**

Koefisien regresi kerjasama tim adalah sebesar 0,317, memiliki nilai koefisiensi regresi positif menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,074 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan**

Koefisien regresi kemampuan adalah sebesar 0,306 yang bernilai positif. Nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 13.** Hasil Uji T

| Variabel Independen | Kinerja Karyawan |         |       |
|---------------------|------------------|---------|-------|
|                     | t Hitung         | t Tabel | Sig.  |
| Kerjasama Tim       | 5.844            | 167,722 | 0,000 |
| Motivasi            | 1.342            | 167,722 | 0,186 |
| Kemampuan           | 4.843            | 167,722 | 0,000 |

### **Kerjasama Tim**

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat nilai signifikan dari variabel kerjasama tim 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan terdapat t hitung sebesar 5,844 yang berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.67722, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan  $H_a$  diterima sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Berdasarkan tabel 4.19 terdapat nilai signifikan dari variabel motivasi 0,186 yaitu lebih besar dari 0,05 dan terdapat t hitung sebesar 1,342 yang berarti lebih kecil dari t tabel yang bernilai 1.67722, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan  $H_a$  ditolak sehingga  $H_0$  diterima yang berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kemampuan Kerja**

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat nilai signifikan dari variabel kemampuan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan terdapat t hitung sebesar 4,843 yang berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.67722, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan  $H_a$  diterima sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti variabel kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andhylyani (2019) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Zulkifli (2017) Motivasi karyawan dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting dalam rangka pengembangan organisasi, mengingat setiap individu dalam organisasi memiliki watak, kepribadian, cita-cita, keinginan dan harapan, secara kebutuhan yang relatif berbedabeda antara satu dengan yang lain. Kemudian Penelitian ini sesuai dengan Oktavianingrum (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah beserta analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah saya lakukan, maka memberikan informasi bahwa variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin baik hubungan kerjasama tim yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang akan dicapai sesuai dengan ketetapan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah saya lakukan, maka memberikan informasi bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga meskipun para karyawan memiliki motivasi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah saya lakukan, maka memberikan informasi bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di PT. Autorent Lancar Sejahtera sangat yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran dalam rangka meningkatkan kerjasama tim, motivasi dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Autorent Lancar Sejahtera sebagai berikut :

#### **Bagi peneliti selanjutnya**

Disarankan untuk peneliti selanjutnya yang memilih tema penelitian serupa dengan penelitian ini, dapat meneliti variabel motivasi dengan hasil yang dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Kemudian sebaiknya menambahkan variabel-variabel baru yang lebih bervariasi sehingga hasil penelitian yang dilakukan bisa lebih baik lagi.

#### **Bagi pihak PT. Autorent Lancar Sejahtera**

Untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Autorent Lancar Sejahtera, diharapkan perusahaan dapat memberikan penghargaan seperti liburan untuk karyawan dan memberikan tunjangan atau upah yang lebih agar karyawan bisa lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal tersebut harap dilakukan agar kedepannya karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan dalam bergaul dengan lingkungan kerja.

Untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kerjasama tim dan kemampuan kerja karyawan. Dengan cara membuat kegiatan yang dapat memacu kebersamaan dan kerjasama tim yang baik, agar karyawan saling terhubung dan membutuhkan satu sama lain sehingga karyawan memiliki rasa ketergantungan dan saling terhubung dengan karyawan yang lain dalam mengerjakan pekerjaan. Kemudian melakukan kegiatan pelatihan dan sosialisasi untuk para karyawan agar karyawan mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini juga dapat menimbulkan adanya rasa loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Acitya Serat, (2019). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Team Work Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, ISSN : 2302-2752, 8(1), 42
- Adil & Hamid. (2020). Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support. South Asian Journal of Management Sciences, 14(1): 122-141
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Iftikhar, (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(11)
- Andhylyani, D.N. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Medan. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area Medan
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 1–15.

- Arif, M, Maulana, T & Lesmana, MT. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 301 281 7176 Jurnal Humaniora, 4 (1) : 106-119
- Arini. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan (X) Pabrik Gula Djombang Baru. Jurnal Administrasi Bisnis, 22(1), 1-9.
- Ariska, Deni (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arumbai Kasembadan Banyumas. Bachelor Thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Buana, G Kemal. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area
- Damayanti, Riski, Hanafi, Agustina. & Cahyadi, Afriyadi, (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen
- Dean Septiani. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Bio Farma. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. Jurnal Ilmu Manajemen 6(1)
- Dewi, Sandra. (2007). Kerjasama Tim Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian. Bandung : Progressio.
- Dhermawan, dkk (2012). Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan 6(2)
- Edison, dkk.. (2016). Manajemen Sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta CV
- Febrianto, (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pitstop Gresik. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember
- Ghozali, Imam. (2018). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasreen Binti Hasmadi, (2019). The Effect Of Teamwork on Employee Performance In DR Group Holdings. Faculty of Business And Management, University Teknologi Mara Melaka
- Horas, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik. Gema Ekonomi, 1(2), 138–156.
- Johanes Hartawan Silalahi dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. RHB Securities, Indonesia). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 61(4)
- Kadafi Muhammad. (2010). Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Eksis 6(2)
- Lambang Krisdianti, D, & Sunarti, (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Pizza Hut Malang Town Square. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 70 (1), 38
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke 13. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manzoor, Ullah, Hussain, and Ahmad. 2011. Effect of Teamwork on Employee Performance. International Journal of Learning and Development, 1(1)

- Muhti, Sunaryo, Khoirul, (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma, 6(4)
- Nuary Sedy, (2016). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan CV. Collaborative Bandung. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univertas Komputer Indonesia Bandung.
- Nurusyifa Niska U. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizen Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta). Skripsi Program Studi S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Salatiga.
- Onyekwelu Njideka Phina. (2018). The Effect Of Teamwork On Employee Performance: A Study Industries In Anambra State Chukwuemeka Odumegwu Ojukwu University. International Journal of Contemporary Applied Researches, 5(2)
- Putri Kusuma, Livia & E, Sutanto, J (2018). Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, 3(4), 148
- Robbins, Stephen. (2008). Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Rosseliana, R (2018). The Lyrics Of The Pink Ephemeral Song The Study Of Discourse Analysis Norman Fairclough On The Lyrics Of Pink Ephemeral Songs That Are Popularized By Fourtweenty. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung
- Sanyal Shouvik & Hisam, M Wamique. (2017). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 20(3)
- Setiawan & Siagian (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung. AGORA, 5(3), hal 1-8.
- Simatupang, Febrianti (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar. Maker: Jurnal Manajemen ISSN : 2502-4434 5,(1)
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinuhaji Effendi, (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Jurnal Ilman, ISSN 2355-1488, 1(1)
- Siregar Handayani, P (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univertas Medan Area Medan.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Purnada Media Group.
- Wardani. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Smart Tbk Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 6(5), 1-18.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

Wulan, Riana, Linda, (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id*. 7 (1), 232-242