

**PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR POS KUTA ALAM BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

HARIS ABI NUBLI
NPM: 1902120172



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 3 februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HARIS ABI NUBLI
NPM : 1902120172

Dengan judul:

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS KUTA ALAM, BANDA ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 3 februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HARIS ABI NUBLI
NPM : 1902120172

Dengan judul:

**PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR POS KUTA ALAM, BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 29 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001

Anggota

Dr. Tarwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 197202052001032001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 3 februari 2024
Yang Menyatakan



Haris Abi Nubli

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Haris Abi Nubli
NPM : 1902120172
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS KUTA ALAM, BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 3 februari 2024

Yang Menyatakan,



Haris Abi Nubli

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kerja Sama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh”. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I Bapak Rusnaidi, SE selaku Wakil Dekan II, Bapak Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan

meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
6. Bapak Devi Kumala, S.Si, M.T Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2019 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Desember

2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.3 Metode Penilaian Kinerja	11
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.2 Kerja Sama Tim	13
2.2.1 Pengertian Kerja Sama Tim	13
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim.....	14
2.2.3 Indikator Kerja Sama Tim.....	15
2.3 Kemampuan Kerja	16
2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	16
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	17
2.3.3 Indikator Kemampuan Kerja	18
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	18
2.5 Kerangka Pemikiran.....	21
2.6 Hipotesis	22
 BAB III METODE PENELITIAN	 23
3.1 Desain Penelitian	23
3.1.1 Tujuan Penelitian	23
3.1.2 Jenis Penelitian	23
3.1.3 Horizon Waktu.....	23
3.1.4 Unit Analisis	24
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel Penelitian	25
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.3.1 Sumber Data	25
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	27
3.5 Metode Analisis Data.....	28

3.6 Pengujian Data	29
3.6.1 Uji Validitas	29
3.6.2 Uji Realibilitas	30
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.7.1 Uji Normalitas.....	30
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	31
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	31
3.8 Pengujian Hipotesis	32
3.8.1 Uji T (Parsial)	32
3.8.2 Uji F (Simultan)	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
Gambaran Umum Kantor Pos Indonesia	34
4.1.1 Profil Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh	34
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.....	35
4.2. Karakteristik Responden.....	36
4.3. Hasil Pengujian Data.....	38
4.3.1 Validitas Instrumen.....	38
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	39
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	40
4.4.1 Uji Normalitas.....	40
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	41
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	42
4.5. Analisis Deskriptif	43
4.5.1 Variabel Kinerja Pegawai	43
4.5.2 Variabel Kerja Sama Tim	44
4.5.3 Variabel Kemampuan Kerja	46
4.6. Pembahasan.....	47
4.6.1 Pengujian Hipotesi	47
4.6.2 Uji Parsial (uji t).....	49
4.6.3 Uji Simultan (uji F)	51
4.7. Implikasi Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1. Kesimpulan	53
5.2. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	20
3.1 Proses Kegiatan Penelitian.....	24
3.2 Skala Likert.....	24
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	27
4.1 Karakteristik Responden	36
4.2 Hasil Uji Validitas	38
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	39
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	41
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	43
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerja Sama Tim.....	45
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja.....	46
4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh	47
4.9 Model Summary.....	49
4.10 Annova.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	40
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	42

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS KUTA ALAM BANDA ACEH

HARIS ABI NABIL
NPM: 1902120172

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si

Pembimbing II : Devi Kumala, S.Si, M.T

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa kerja sama tim dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh. Sedangkan secara parsial kerja sama tim dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh dan kerja sama tim mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

Kata Kunci: Kerja Sama Tim, Kemampuan kerja dan Kinerja pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau Instansi bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan Instansi semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari suatu instansi, dan personel harus dilibatkan dalam seluruh operasional. Pegawai merupakan aset instansi yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik oleh instansi agar dapat berkontribusi sebesar-besarnya. Salah satu aset suatu instansi adalah sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia menggerakkan semua tindakan suatu instansi. Upaya manusia untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi maksimum tenaga kerja adalah di mana kemampuan instansi untuk terus ada atau runtuh dimulai. Sebuah perusahaan, instansi maupun organisasi tidak dapat bertahan lama jika kekurangan sumber daya manusia, karena semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun semakin majunya teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal memadainya, jika tanpa sumber daya manusia yang berkompetensi akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Pegawai memberikan hasil kerja berdasarkan syarat pekerjaan yang ada di dalam Instansi tempatnya bekerja. Setiap pegawai harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Kinerja Instansi akan ditentukan oleh elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang meliputi sikap, sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor lainnya.

Instansi berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja pegawai mereka. Pegawai akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan Instansi. Upaya yang dilakukan oleh Instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu Instansi juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi pegawai yang berkerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya yang dilakukan Instansi akan membuat pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Pegawai juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja di Instansi tersebut dibandingkan bekerja di Instansi lainnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Pegawai diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya yaitu dengan bersikap dan berperilaku yang mencerminkan rasa tanggung jawab, loyalitas dan Kerja sama tim dalam bekerja. Selama ini masih dijumpai pegawai yang mempunyai kerja sama tim yang kurang memadai di banyak instansi, hal ini bisa dilihat dari produktivitas yang belum optimal.

PT Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa pengiriman. Perusahaan yang hadir di seluruh wilayah Indonesia, salah satunya berada di Kota Banda Aceh yang beralamat di Jalan Mayjen T. Hamzah Bendahara No. 33, Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan yang baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos serta memiliki jaringan pelayanan terbesar dan tersebar di setiap kecamatan. Dalam kasus khususnya Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh terdapat tuntutan pencapaian hasil kerja yang optimal dalam rangka menghadapi era yang semakin moderen.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 20 Juli 2023 dengan 10 orang pegawai diperoleh informasi bahwa di Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh kinerja pegawai diperoleh bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang cukup rendah, hal ini dilihat dari adanya pekerjaan yang menumpuk seperti paket barang pengiriman yang belum sepenuhnya terdistribusi dengan baik karena menurut beberapa pegawai di Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh masih kekurangan

pegawai sehingga tidak dapat diselesaikan pengiriman barang tepat pada waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan, dan beberapa pegawai mengatakan bahwa banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan pada waktu bersamaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya kerja sama tim, Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan kelompok yang efektif. Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuannya.

Teamwork menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam teamwork. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana dinyatakan Bachtiar (2014) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Observasi awal tentang kerja sama tim pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh di dapat dikatakan ada sesama pegawai yang bekerja tidak harmonis, hal ini dapat dilihat dari permasalahan yang muncul seperti tidak kompak antara satu

pegawai dengan pegawai yang lain sehingga hasil kerja yang di harapkan pimpinan tidak sesuai apa yang diinginkan, permasalahan lain juga seperti beberapa pegawai terlihat sering santai dan kurangnya inisiatif membantu teman kerjanya ketika dalam bekerja.

Faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya.

Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaanya.

Berdasarkan wawancara awal mengenai kemampuan kerja dimana sebagian pegawai masih kurang memiliki kemampuan yang baik seperti saat berkomunikasi dengan konsumen, juga kurang memiliki keterampilan menarik, dan beberapa pegawai juga kurang memiliki kemampuan bernegosiasi saat distribusi barang.

Informan selanjutnya menjelaskan untuk pegawai bagian administrasi ada pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang kurang dalam memasukkan data laporan keuangan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kerja sama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia yang terkait kerja sama tim, kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi Instansi baik BUMN atau Swasta dalam mengambil keputusan tentang kerja sama tim dan kemampuan kerja khususnya dalam hal kinerja pegawai di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama tim dan kemampuan kerja agar kinerja pegawai semakin baik di masa yang akan datang.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk instansi atau organisasi/Instansi lainnya untuk menjadi lebih baik

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya dengan berfokus pada Kerja sama tim dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja pegawai umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, Malthis (2016) mengatakan “kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin, dan Cornick (2017), kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Pegawai .

Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Nurhayati (2016:7) “Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para Pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai . Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Maulana (2016:32), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Motivasi
Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai . Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong bekerja lebih baik.
2. Pendidikan
Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai . Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.
3. Kerja sama tim
Kerja sama tim adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kerja sama tim mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai .
4. Komunikasi
Komunikasi memiliki banyak pengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta dengan sesama anggota pegawai lain dalam perusahaan dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan karena komunikasi yang sesuai telah terjalin dan pegawai mengerti satu sama lain sehingga dapat mencapai tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang dilakukan dapat berupa komunikasi verbal maupun komunikasi non verbal.
5. Sikap etika kerja
Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang seimbangan antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2017:67) menyatakan “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)
Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang

sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang berarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Wirawan (2015:7-8) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Faktor internal pegawai

Yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka

2.1.3 Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian Kinerja “pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Bintoro (2017:34) terdapat 2 (dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.

Yaitu penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.

2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang.

Yaitu penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja pegawai lain.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Griffin (2016:32) menjelaskan bahwa terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode per kelompok yaitu:

1. Metode objektif (*Objective Methods*)
menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang Pegawai memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada Pegawai yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
2. Metode per kelompok (*Judgmental Methods*)
adalah metode penilaian memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking dianggap memiliki kelemahan jika seorang Pegawai ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu Pegawai yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.

Handoko (2017:24) menyatakan, ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja pegawai tunggal (*individual*) yaitu :

1. Grafik skala kecepatan (*Graphic rating scale*)
2. Memilih kecepatan yang dipaksakan (*forced choice rating*)
3. Cara penilaian dengan esay (*Essay appraisal techniques*)
4. Daftar pengecekan kinerja (*performance checklist*)
5. Teknik kejadian kritis (*Critical incident technique*)

2.1.4 Indikator Kinerja pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Mangkunegara (2017:69) menjelaskan ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas,
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas,
Adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kemandirian,
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2 Kerja Sama Tim

2.2.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:704) kerjasama merupakan sesuatu yang ditangani oleh beberapa pihak. Kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Landsberger (2011) kerjasama atau belajar bersama adalah proses berkelompok dimana

anggotaanggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Selain itu kemampuan kerjasama mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berinteraksi, serta melatih peserta didik beradaptasi dengan lingkungan baru.

Menurut Siregar (2020:34) kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama kelompok dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerja sama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerja sama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Sedangkan Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017:3019) mendefinisikan kerja sama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. kelompok beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Menurut Aziz (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah kelompok atau kelompok kerja merupakan:

- a. Tujuan yang jelas
Kurang jelasnya Tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan kelompok. Saat Tujuan kelompok dikatakan dengan jelas pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit, serta bagaimana menanggulangi halangan-halangan.
- b. Struktur kelompok atau kelompok kerja yang saling mendukung
Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun kelompok/kelompok mesti membubuhkan perhatian kepada faedah kelompok, peran anggota kelompok, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam kelompok/kelompok.
- c. Dukungan yang kuat
Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan ialah kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin ialah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok. Dukungan laksana ini memastikan bahwa masing-masing anggota bisa dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan kumpulan secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampau berarti.
- d. Hubungan internal yang positif
Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam kelompok yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir ke permukaan sebagai perilaku yang buruk, kurangpercayaan dan perebutan kekuasaan. maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu kelompok.

2.2.3 Indikator Kerja Sama Tim

Menurut Siregar (2020:45) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

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

2.3 Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

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

Menurut F Nurfadhil (2020:34) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2018:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2019:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2018:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan

yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2019:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*)

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut F Nurfadhil(2020:36) :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan merupakan pondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan
2. Pelatihan (*Training*)
Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu
3. Pengalaman (*experience*)
Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (*Skill*)
Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian, Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Habibie et al. (2017) pada Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja pegawai PT. Geo Given Sidoarjo menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017) dengan judul Pengaruh Kerja sama tim Dan Kecerdasan

Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang–Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang.

3. Penelitian yang dilakukan Yusuf Ardiansyah (2018), dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kerja sama tim Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel Komunikasi dan Kerja sama tim terhadap kinerja pegawai .
4. Penelitian dilakukan oleh Dwitasari (2022) meneliti tentang pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.
5. Penelitian Maulidia Ulfah (2023) tentang pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Bca Syariah Kc Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftable yaitu $(308,167 > 2,723)$ dengan nilai koefisien signifikan sebesar 0,960 atau 96%.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

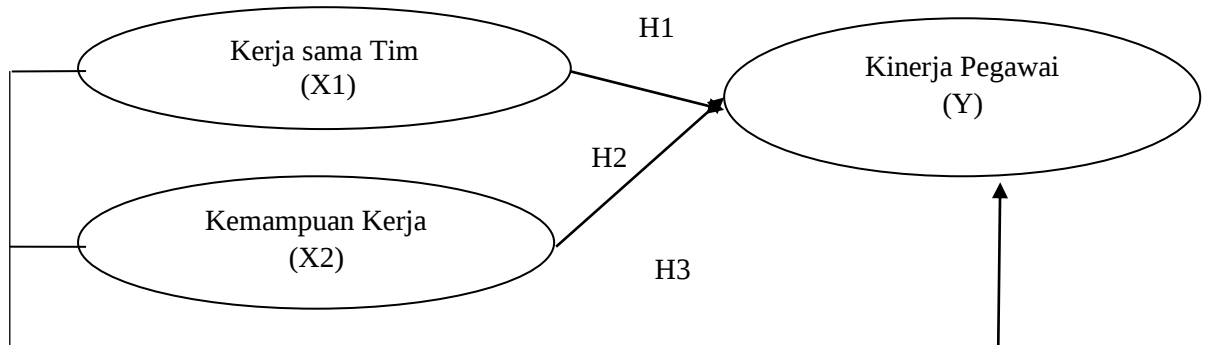
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temua	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja pegawai PT. Geo Given Sidoarjo Habibie et al. (2017)	Kuantitatif	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	• Kinerja pegawai • Kerjasama Tim/Kelompok	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Kerja sama tim Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang Agus Priyono (2017).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa bahwa Kerja sama tim dan Kecerdasan spiritual yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang	• Kinerja pegawai • Kerja sama tim	• Variabel • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
3	Pengaruh Komunikasi dan Kerja sama tim Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, Yusuf Ardiansyah , (2018),	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel Komunikasi dan Kerja sama tim terhadap kinerja pegawai	• Kerja sama tim • Kinerja pegawai	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
4	Pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe Dwitasari (2022)	• Analisis Regresi Linier Berganda Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja	• kemampuan ke • Kinerja pegawai	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
5	pengaruh disiplin kerja, kemampuan	• Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara uji simultan	• Kinerja pegawai	• Lokasi Penelitian. • Sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temua	Persamaan	Perbedaan
	kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Bca Syariah Kc Banda Aceh. Maulidia Ulfah (2023)	Berganda Kuantitatif	variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftable yaitu $(308,167 > 2,723)$	• Kemampuan kerja	Penelitian

Sumber : Data Sekunder (2023)

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya, Habibie (2017).

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1

2.6 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

H₂ : Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

H₃ : Terdapat pengaruh Kerja sama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2016:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi kerja sama tim dan kemampuan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak Juli 2023 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian:

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan					
		Mei	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.4 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2016) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju(TS)	2
Kurang Setuju(KS)	3
Setuju(S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Arikunto, 2016

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Wibowo (2017:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah Populasi pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh sebanyak 34 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil sampel berfokus pada jumlah pegawai tetap. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh yaitu sebanyak 34 orang responden sesuai dengan keseluruhan pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Jonathan (2017:69) menjelaskan data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Pegawai

Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa kerja sama tim, kemampuan kerja, terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

2. Data Sekunder

Jonathan (2017:69) mendefinisikan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, website serta profil Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain

1. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

2. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang dijelaskan oleh Muh (2014:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian (Mangkunegara, 2017:69)	1-5	Likert	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
		kepadanya. Mangkunegara (2017:67)				
2	Kerja Sama Tim (X_2)	Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan Kerja sama tim di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Siregar (2020:34)	• Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan • Saling berkontribusi • Pengerahan kemampuan secara maksimal (Siregar, P. H., (2020:45))	1-5	Likert	C1-C3
3	Kemampuan Kerja (X_3)	Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Nurfadhil (2020:34)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pelatihan (<i>Training</i>) 3. Pengalaman (<i>experience</i>) 4. Keterampilan (<i>Skill</i>) Nurfadhil (2020:36)	1-5	Likert	C1-C4

Sumber: Data Sekunder 2023

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel

dependen (Wibowo, 2017:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analisis*) sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X₁ : Kerja sama tim

X₂ : Kemampuan kerja

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

e : Error term

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation* dengan

bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:110) menyatakan bahwa *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variasi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data yang dijelaskan Ghozali (2016:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual

berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Ghozali (2016:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas Ghozali (2016:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Muh (2014:160) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan kriteria Kinerja Pegawai :

3.8.1 Uji T (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

H_{a1} : Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

H_{o2} : Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

H_{a2} : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

3.8.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o3} : Kerja sama tim dan Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

H_{a3} : Kerja sama tim dan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Pos Indonesia

4.1.1 Profil Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekerja sama tim berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero). Seiring dengan perkembangan informasi, kerja sama tim semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke

Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Berjalannya waktu, PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh yang berada di T. Hamzah Bendahara No. 33 Kuta Alam Banda Aceh. kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai 58.700 titik layanan dalam bentuk Kantor Pos, Agen Pos, Mobile Postal Service, dan lain-lain, yang menjangkau 100% kota/kabupaten, hampir 100% kecamatan dan 42% kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, kerja sama tim dan teknologi jejaring Pos Indonesia sudah mempunyai jaringan yang sangat luas hingga 4.800 Kantor Pos Online, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

Visi :

“Menjadi Pilihan Utama Layanan Logistik dan Jasa Keuangan”.

Misi :

1. Memberikan solusi layanan logistik e-commerce yang kompetitif.
2. Menjalankan fungsi designated operator secara profesional dan kompetitif.
3. Memberikan solusi jasa layanan keuangan terintegrasi yang kompetitif dalam rangka mendukung financial inclusion berbasis digital.

4. Memberikan solusi layanan dokumentasi dan otentikasi digital yang kompetitif.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status perkawinan, Pendidikan dan Penghasilan perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	- Pria	21	61,7
	- Wanita	13	38,3
Jumlah		34	100,0
2	Usia		
	- < 20 tahun	2	5,9
	- 20-29 tahun	15	44,1
	- 30-39 tahun	6	17,7
	- 40-49 tahun	9	26,4
	- > 50 tahun	2	5,9
Jumlah		34	100,0
3.	Status Perkawinan		
	- Kawin	24	70,6
	- Belum Kawin	10	29,4
	- Pernah Kawin	-	-
Jumlah		34	100,0
4.	Pendidikan		
	- SMU/SMA	2	5,8
	- Diploma	8	23,6
	- Sarjana	24	70,6
Jumlah		34	100,0
5	Penghasilan Perbulan		
	- < Rp 1.000.000		
	- Rp 1.000.000-Rp. 3.000.000	5	14,8
	- Rp 3.100.000-Rp. 4.000.000	4	11,7
	- Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000	23	67,7
	- > Rp. 5.000.000	2	5,8
Jumlah		34	100,0

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria adalah 21 responden atau 61,7%, dan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 13 responden atau 38,3.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 2 responden atau 5,9%, kemudian yang berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 15 responden atau 44,1%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 17,7%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 26,4% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 2 responden atau 5,9%.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 24 responden atau 70,6 % sudah kawin dan sebanyak 10 responden atau 29,4% belum kawin dan tidak ada yang pernah kawin.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden terakhir SMU/SMA sebanyak 2 responden atau 5,8%, sebanyak 8 responden atau 23,6%, berpendidikan terakhir Diploma dan sebanyak 24 responden atau 70,6% berpendidikan terakhir Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 14,8% dengan penghasilan antara Rp 1.000.000-Rp. 3.000.000, sebanyak 4 responden atau 11,7% dengan penghasilan antara Rp 3.100.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 23 responden atau 67,7% dengan penghasilan antara Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000, dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.000.000 sebanyak 2 responden atau 5,8%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,339. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=34)	Keterangan
1	A1	0,438	0,339	Valid
2	A2	0,737		
3	A3	0,698		
4	A4	0,696		
5	A5	0,700		
6	B1	0,622		Valid
7	B2	0,563		
8	B3	0,719		
9	C1	0,483		Valid
10	C2	0,841		
11	C3	0,822		
12	C4	0,459		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar

0,339 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,845	Handal
2.	Kerja sama tim (X1)	3	0,807	Handal
3.	Kemampuan kerja (X2)	4	0,818	Handal

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

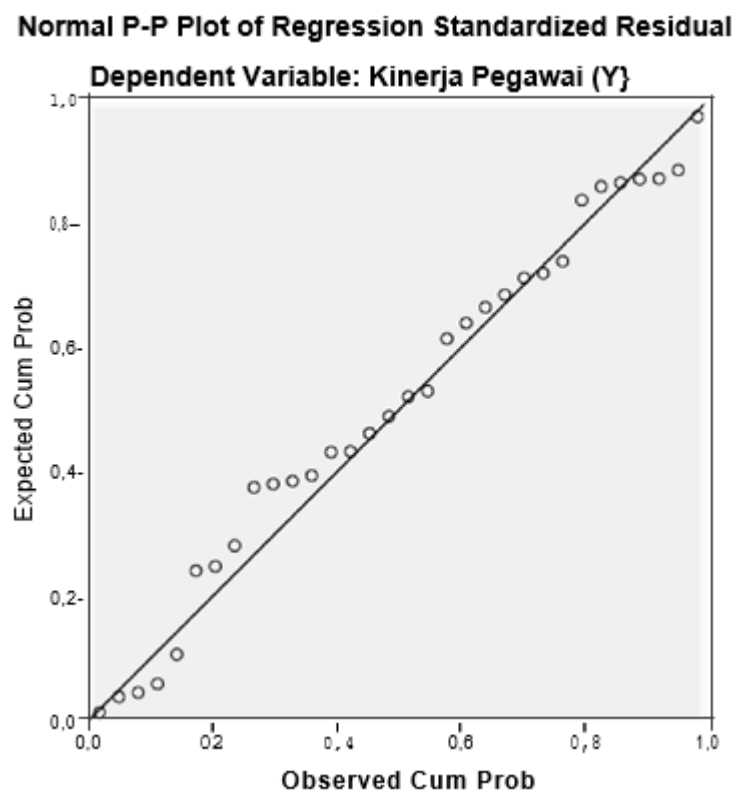
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Kerja sama tim dan Kemampuan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-

titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kerja sama tim	0,957	1,045	Non Multikolinieritas
Kemampuan kerja	0,957	1,045	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

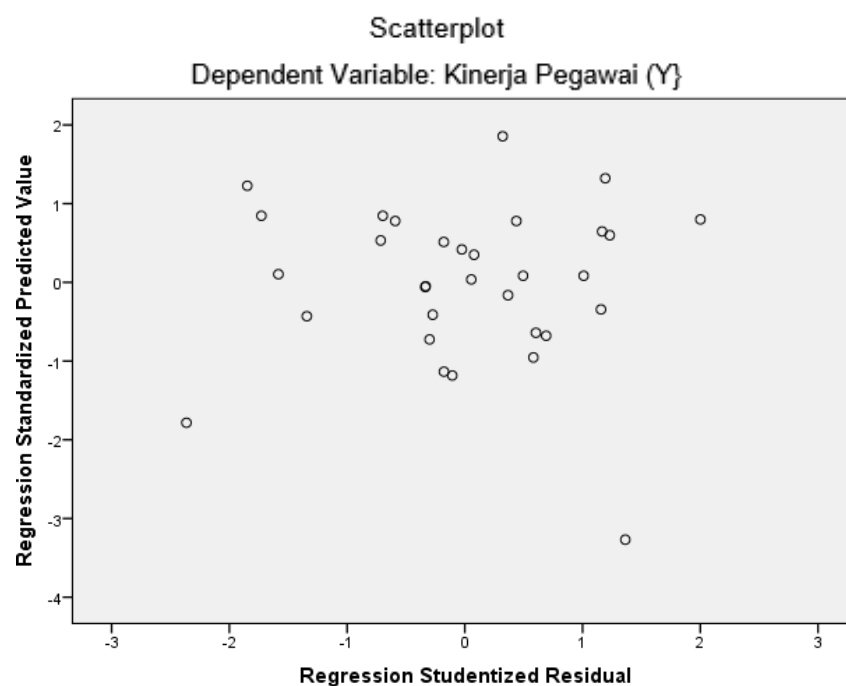
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *Statistical Product and Service Solutions* dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kerja sama tim (X_1) dan variabel Kemampuan kerja (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.5.1 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	1	2,9	3	8,9	22	64,7	8	23,5	4,08
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	1	2,9	3	8,8	4	11,8	18	52,9	8	23,6	3,85
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	1	2,9	2	5,9	4	11,8	19	55,8	8	23,6	3,91
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	1	2,9	4	11,8	10	29,4	14	41,2	5	14,7	3,52

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Saya bekerja secara mandiri di instansi	1	2,9	3	8,8	9	26,5	16	47,1	5	14,7	3,61
Rerata												3,79

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan 4.5 di atas dapat dijelaskan indikator pertama mengenai variabel kinerja Pegawai yaitu Responden memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,08, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada Responden pada waktu tertentu dengan nilai rata-rata sebesar 3,85, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dengan nilai rata-rata sebesar 3,91, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,52, artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju. kemudian Saya bekerja secara mandiri di instansi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,61, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai nilai rerata sebesar 3,79, artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.5.2 Variabel Kerja Sama Tim

Penjelasan responden tentang variabel kerja sama tim terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerja Sama Tim

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab secara bersama-sama dengan rekan kerja	2	5,9	2	5,9	3	8,8	18	52,9	9	26,5	3,88
2	saya memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan instansi	2	5,9	2	5,9	6	17,7	18	52,9	6	17,7	3,70
3	Saya dan anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing	1	2,9	3	8,8	5	14,7	19	55,9	6	17,7	3,76
Rata-rata												3,78

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan indikator pertama mengenai variabel Kerja sama tim yaitu Responden menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab secara bersama-sama dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,88, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. responden memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,70, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Kemudian Responden dan anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing dengan nilai rata-rata sebesar 3,76, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kerja sama tim mempunyai nilai rerata sebesar 3,78, artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kerja sama tim.

4.5.3 Variabel Kemampuan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki pengetahuan yang tinggi dalam bekerja	0	0	3	8,8	11	32,4	15	44,1	5	14,7	3,64
2	Pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh saya sering mengikuti pelatihan	0	0	0	0	8	23,5	20	58,8	6	17,7	3,94
3	Pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh saya banyak memiliki pengalaman kerja	1	2,9	3	8,8	11	32,4	12	35,4	7	20,5	3,61
4	Saya memiliki keterampilan kerja yang baik	1	2,9	2	5,9	3	8,8	18	52,9	10	29,5	4,00
Rata-rata												3,79

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama mengenai variabel Kemampuan kerja yaitu Responden memiliki pengetahuan yang tinggi dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,64, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh responden sering mengikuti pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 3,94, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh responden banyak memiliki pengalaman kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,61, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Kemudian Responden memiliki

keterampilan kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,79, artinya rata-rata responden menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja mempunyai nilai rerata sebesar 3,73, artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kemampuan kerja Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kerja sama tim (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada
Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,150	0,489	0,307	2,040	0,761
Kerja sama tim (X_1)	0,752	0,098	7,698	2,040	0,000
Kemampuan kerja (X_2)	0,202	0,089	2,269	2,040	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,150 + 0,752X_1 + 0,202X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,150 artinya bila mana Kerja sama tim (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2), dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh, adalah sebesar 0,150 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Kerja sama tim (X_1) sebesar 0,752. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kerja sama tim secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh sebesar 75,2% dengan asumsi variabel Kemampuan kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,202. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kemampuan kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh sebesar 20,2% dengan asumsi variabel Kerja sama tim (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Kerja sama tim mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 75,2%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel

terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,712	0,692	0,39914

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja (X₂), Kerja sama tim (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,844 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 84,4%. Artinya faktor Kerja sama tim (X₁) dan Kemampuan kerja (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,692 artinya bahwa sebesar 69,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Kerja sama tim (X₁) dan Kemampuan kerja (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 30,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti promosi jabatan, motivasi, evaluasi kerja, pengembangan karir, kepemimpinan dan profesionalisme.

4.6.2 Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kerja sama tim dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.8.

Dapat ketahuai besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Kerja sama tim (X_1)

Pengaruh Kerja sama tim (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.8 nilai t_{hitung} (7,698) lebih besar dari t_{tabel} (2,040), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Kerja sama tim berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Kerja sama tim berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

2. Pengaruh Kemampuan kerja (X_2)

Pengaruh Kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.8 nilai t_{hitung} sebesar 2,269 dan nilai signifikansi 0,001 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,040. oleh karena t_{hitung} (2,269) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh, artinya Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

4.6.3 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kerja sama tim dan Kemampuan kerja secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	FTable	Sig
Regresion	11,439	2	5,719	35,900	3,276	0,000 ^a
Residuan	4,620	31	0,149			
Total	16,059	33				

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,900 dengan signifikasi 0,009, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,305. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka $F_{hitung} (35,900) > F_{table} (3,305)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Kerja sama tim (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Kerja sama tim dan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Habibie et al. (2017) dan Maulidia Ulfah (2023). karena variabel

independen Kerja sama tim dan Kemampuan kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Implikasi dalam penelitian ini yaitu Kerja sama tim sangat penting bagi setiap perusahaan, dengan adanya kerja sama tim yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena faktor tersebut langsung berhubungan dengan semangat pekerjaan yang akan dilakukan pegawai, semakin bagus kerja sama tim maka akan semakin baik seseorang dalam bekerja. karena dengan adanya kerja sama tim maka semakin kompak dalam kerjasama tim serta semakin rendah tingkat beban kerjanya maka semakin besar peluang bagi Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

Selanjutnya Kemampuan kerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai, pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh dan juga dapat meningkatkan kinerja dengan cara meningkat kemampuan kerja seperti pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi dan pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kerja sama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.
3. Kerja sama tim dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh agar dapat meningkatkan kerja sama tim seperti memastikan pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama dan setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing pada instansi. Setiap bagian tim supaya mengerti akan peranannya masing-masing dalam bekerja.
2. Diharapkan untuk pegawai Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh agar meningkatkan prestasi dalam lingkungan kerjanya kemudian pegawai juga perlu meningkatkan kemampuan kerja pada *skill* masing pegawai.

3. Kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh umumnya sudah pada kategori baik. Namun tentunya pihak instansi harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan cara selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan dan adanya sikap kemandirian pegawai dalam bekerja terhadap instansi.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai kinerja pegawai pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Almar, M, A,. (2021) Pengaruh Kerjasama Kelompok Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Sma Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya”. Skripsi. Banda Aceh:Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2015), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Arikunto, S. (2014). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Daniel. (2017). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa:Widodo, A.T. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dwitasari (2022) Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe, *Jurnal Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh*
- Elia (2022) Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asialink By Prasanthi Batam. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis STIE Batam*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, R.W., (2016), *Management, 11, South-Western*: Cengage Learning
- Habibie et al. (2017) Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*
- Handoko (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hermawan, Agus (2019). *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Cetakan Pertama, Edisi Kedua Bina Aksara, Jakarta.

- Indrawan (2009). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi (The impact of a conflict on the organization or company performance)* STIE Pelita Nusantara Semarang. Vol. 5 No. 1 Juni 2010 : 36 – 42
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17-34.
- Malthis (2016). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2013. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulidia Ulfah (2023) tentang pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Bca Syariah Kc Banda Aceh.
- Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017) *Pengaruh Kerjasama kelompok Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang–Malang*
- Muh. (2014). “*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muhammad Andi Prayogi (2019) *Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Dan Kerjasama kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*
- Muhammad. (2014). *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Novria andayanti (2012) , “*Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa marga (Persero) Tbk cab.Balmera Tanjung Mulia*” , skripsi , Universitas Sumatra Utara.
- Nurfadhil. (2020). Pengetahuan, Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv.Sehati Group Garut. *Skripsi Universitas Komputer Indonesia*. 132. <http://elibrary.unikom.ac.id>
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rahardjo. (2016). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2016), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ronodipuro dan Husnan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. (2017), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silaban, Bernard E dan Novrisca (2012). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan* , *Institut Bisnis Nusantara*, Jakarta. ESENSI Volume 15 No.1.
- Singodimedjo, (2019). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, P. H., (2020). Pengaruh Kerjasama Kelompok Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151- 160.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234
- Tiffin, dan Cornick. (2017). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo. (2017). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Widya indah rizky (2012) , “*Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pendapatan dan pengolahan keuangan asset daerah kab.Labuhan batu*” , skripsi , Universitas Medan Area.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Wita, Yelvi Sandra (2015). Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honor Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Padang. *Jurnal Online. STKIP PGRI Padang*.

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS KUTA ALAM BANDA ACEH

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 20 Tahun ☐ 30-39 Tahun ☐ 40-49 Tahun
☐ 20-29 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
4. Status Perkawinan ☐ Kawin ☐ Belum Kawin ☐ Pernah Kawin
5. Pendidikan : ☐ SMU/SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Penghasilan Perbulan: ☐ $\leq 1.000.000$ ☐ 3.100.000 - 4.000.000
☐ 1.000.000- 3.000.000 ☐ 4.100.000 - 5.000.000
☐ $>5.000.000$

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
5	Saya bekerja secara mandiri di instansi					

B. Kerja Sama Tim(X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab secara bersama-sama dengan rekan kerja					
2	saya memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan instansi					
3	Saya dan anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing					

C. Kemampuan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang tinggi dalam bekerja					
2	Pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh saya sering mengikuti pelatihan					
3	Pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh saya banyak memiliki pengalaman kerja					
4	Saya memiliki keterampilan kerja yang baik					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

No	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator			X1	Indikator				X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	C4	
1	2	1	2	1	3	4	4	4	4	2	3,60	4	4	2	3,00	4	4	4	2	4,00
2	1	2	2	1	2	4	4	4	2	4	3,60	4	4	4	4,00	2	3	3	4	2,80
3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	4	3	4	3,20
4	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,60	2	4	3	4	3,40
5	2	2	2	1	2	4	3	3	4	3	3,40	3	4	4	3,60	3	4	2	4	3,20
6	1	1	2	1	2	4	5	4	3	3	3,80	4	3	3	3,80	3	4	3	5	3,80
7	2	2	2	1	2	4	5	4	4	4	4,20	5	4	4	4,00	3	4	3	3	3,20
8	1	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3,00	5	2	4	3,80	3	3	2	5	2,40
9	1	2	2	1	2	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	3,80	3	4	3	4	3,20
10	1	4	1	3	4	5	5	5	4	4	4,6	5	4	4	4,40	4	4	3	4	3,40
11	2	2	2	1	2	4	3	4	3	4	3,6	4	4	3	3,60	4	3	1	3	2,40
12	1	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,40	3	3	3	5	3,00
13	2	2	2	1	2	5	4	4	3	4	4,00	5	5	4	4,40	4	4	4	4	3,80
14	2	1	2	1	3	5	5	5	5	5	4,00	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4,60
15	1	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3,80	4	5	5	4,60	4	5	5	5	4,40
16	2	3	1	3	4	2	2	2	2	1	1,80	2	2	2	2,60	3	3	3	5	2,80
17	1	1	2	1	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	4,20	4	4	4	4	3,80
18	2	2	2	1	2	5	4	4	3	4	4,00	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00
19	2	1	2	1	2	3	3	5	3	2	3,20	3	3	3	3,40	2	3	2	3	3,00
20	2	2	2	1	2	5	1	1	1	3	2,20	1	3	1	1,40	3	3	3	1	2,80
21	1	3	1	2	2	5	5	5	5	5	4,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4,80
22	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	4,00	5	5	5	5,00	4	3	3	5	3,20
23	2	4	1	3	4	4	2	4	2	3	4,00	4	1	3	2,80	4	4	4	2	4,00
24	2	2	2	1	2	4	4	2	4	3	3,40	4	3	2	3,00	4	4	4	4	3,80
25	2	5	1	3	5	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	4,40	3	4	4	5	3,80
26	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4,20
27	2	1	2	1	3	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4,00
28	1	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3,20	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00
29	2	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3,60	2	3	4	3,40	5	5	5	4	5,00
30	1	1	2	1	2	4	4	3	2	2	3,00	1	1	4	2,60	3	5	5	4	4,60
31	2	2	2	1	2	3	4	4	4	3	3,60	5	4	4	4,40	4	4	4	5	4,00
34	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
33	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4,40	4	4	4	5	4,00
34	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	21	61,7	61,7	61,7
	Wanita	13	38,3	38,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	2	5,9	5,9	5,9
	20-29 tahun	15	44,1	44,1	50,0
	30-39 tahun	6	17,7	17,7	67,7
	40-49 tahun	9	26,4	26,4	94,1
	> 50 tahun	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	24	70,6	70,6	70,6
	Belum kawin	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/SMA	2	5,8	5,8	5,8
	Diploma	8	23,6	23,6	29,4
	Sarjana	24	70,6	70,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Penhasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.100.000-Rp 3.000.000	5	14,8	14,8	14,8
	Rp 3.100.000 – Rp 4.000.000	4	11,7	11,7	26,5
	Rp 4.100.000 – Rp 5.000.000	23	67,7	67,7	94,2
	> Rp 5.000.000	2	5,8	5,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

Responden memiliki kualitas kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	3	8,9	8,9	11,8
	S	22	64,7	64,7	76,5
	SS	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden pada waktu tertentu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,8	8,8	11,7
	KS	4	11,8	11,8	23,5
	S	18	52,9	52,9	76,4
	SS	8	23,6	23,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	2	5,9	5,9	8,8
	KS	4	11,8	11,8	20,6
	S	19	55,8	55,8	76,4
	SS	8	23,6	23,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden bertanggung jawab atas pekerjaan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	4	11,8	11,8	14,7
	KS	10	29,4	29,4	44,1
	S	14	41,2	41,2	85,3
	SS	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden bekerja secara mandiri di instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,8	8,8	11,7
	KS	9	26,5	26,5	38,2
	S	16	47,1	47,1	85,3
	SS	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kerja Sama Tim (X1)

Responden menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab secara bersama-sama dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,9	5,9	5,9
	TS	2	5,9	5,9	11,8
	KS	3	8,8	8,8	20,6
	S	18	52,9	52,9	73,5
	SS	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,9	5,9	5,9
	TS	2	5,9	5,9	11,8
	KS	6	17,7	17,7	29,5
	S	18	52,9	52,9	82,3
	SS	6	17,7	17,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden dan anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,8	8,8	11,7
	KS	5	14,7	14,7	26,4
	S	19	55,9	55,9	82,3
	SS	6	17,7	17,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kemampuan Kerja (X2)

Responden memiliki pengetahuan yang tinggi dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8,8	8,8	8,8
	KS	11	32,4	32,4	41,2
	S	15	44,1	44,1	85,3
	SS	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh responden sering mengikuti pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	23,5	23,5	23,5
	S	20	58,8	58,8	82,3
	SS	6	16,4	17,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pada Kantor Pos Kuta Alam Banda Aceh responden banyak memiliki pengalaman kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,8	8,8	11,7
	KS	11	32,4	32,4	44,1
	S	12	35,4	35,4	79,5
	SS	7	20,5	20,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden memiliki keterampilan kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	2	5,9	5,9	8,8
	KS	3	8,8	8,8	17,6
	S	18	52,9	52,9	70,5
	SS	10	29,5	29,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai(Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,08	,669	34
A2	3,85	,998	34
A3	3,91	,942	34
A4	3,61	,983	34
A5	3,56	,948	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,72	10,596	,438	,862
A2	14,97	7,838	,737	,789
A3	14,91	8,281	,698	,800
A4	15,31	8,093	,696	,801
A5	15,22	8,241	,700	,800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,78	12,951	3,599	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		80,294	33	2,590	4,606	,002
Within People	Between Items	7,400	4	1,850		
	Residual	49,800	124	,402		
	Total	57,200	128	,447		
Total		137,494	159	,865		

Grand Mean = 3,79

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kerja Sama Tim (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,88	1,081	34
B2	3,70	1,035	34
B3	3,76	,958	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15,22	8,886	,622	,761
B2	15,41	9,410	,563	,780
B3	15,34	9,007	,719	,734

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,06	14,060	3,750	3

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		87,175	33	2,812	,923	,453
Within People	Between Items	2,000	4	,500		
	Residual	67,200	124	,542		
	Total	69,200	128	,541		
Total		156,375	159	,983		

Grand Mean = 3,78

Lampiran 9 Reliability & Validitas Kemampuan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,64	,837	34
C2	3,94	,641	34
C3	3,61	1,014	34
C4	4,00	,967	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,63	8,306	,483	,817
C2	14,31	7,899	,841	,741
C3	14,66	6,168	,822	,708
C4	15,09	10,281	,459	,809

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,22	11,338	3,367	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		70,294	33	2,268	1,913	,112
Within People	Between Items	3,162	4	,791		
	Residual	51,238	124	,413		
	Total	54,400	128	,425		
Total		124,694	159	,784		

Grand Mean = 3,79

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,712	,692	,39914

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,439	2	5,719	35,900	,000 ^b
	Residual	4,620	31	0,149		
	Total	16,059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X1)

Coefficients^a

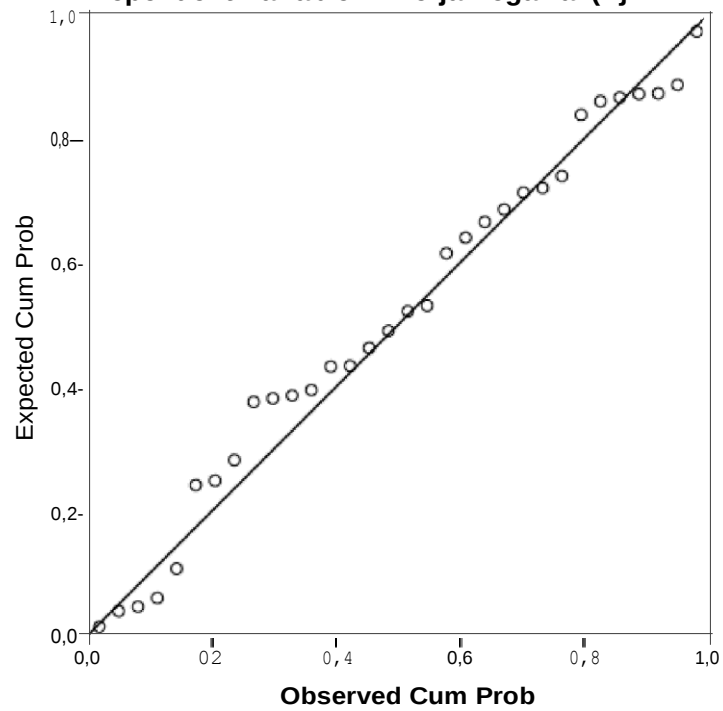
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,150	,489		,307	,761
	Kerja Sama Tim (X1)	,752	,098	,784	7,698	,000
	Kemampuan Kerja (X2)	,202	,089	,289	2,269	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kerja Sama Tim (X1)	,957	1,045
	Kemampuan Kerja (X2)	,957	1,045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)****Scatterplot****Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)**