

ANALISIS PENGETAHUAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE CABANG UTAMA MEDAN

Rika Herliyana, Kholilul Kholik
Universitas Pembangunan Panca Budi
Email: kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract : *This study aims to analyze the effect of work knowledge, work ability, and leadership on employee performance at JNE Medan Main Branch. The study population consisted of 50 permanent employees, with a sample of 50 respondents using saturated sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using the SPSS Version 24 application with multiple linear regression methods. The results showed that work knowledge, work ability, and leadership had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Work ability is the most dominant variable influencing employee performance with a Standardized Coefficients Beta value of 0.388. Overall, 88.5% of employee performance can be explained by these three variables, while the rest is influenced by other factors.*

Submit: **Keyword :** *Job Knowledge, Job Ability, Leadership, Employee Performance.*

Review: **Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di JNE Cabang Utama Medan. Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan tetap, dengan sampel yang diambil sebanyak 50 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS Versi 24 dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kemampuan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,388. Secara keseluruhan, 88,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Publish:

Kata Kunci : Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

Citation :

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan jasa pengiriman dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, aman, dan berkualitas. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan kemampuan kerja yang baik, serta dipimpin oleh pemimpin yang kompeten, akan lebih siap menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan industri. Dalam industri logistik yang kompetitif, keunggulan JNE bergantung pada seberapa baik mereka mengelola dan mengembangkan tenaga kerja. Kinerja karyawan sangat penting untuk memastikan kepuasan pelanggan, kecepatan layanan, dan reputasi perusahaan. Saat ini, industri jasa pengiriman mengalami tantangan besar, seperti meningkatnya persaingan dengan ekspedisi lain, perkembangan teknologi digital dalam layanan pengiriman, serta meningkatnya ekspektasi pelanggan terhadap kecepatan dan keakuratan layanan. Di sisi lain, terdapat beberapa kendala internal, seperti keluhan pelanggan terkait keterlambatan pengiriman, kesalahan dalam penanganan paket, serta kurangnya koordinasi antar divisi. Fenomena ini dapat dikaitkan dengan kurangnya penguasaan pengetahuan kerja, rendahnya keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, serta kepemimpinan yang belum optimal dalam mengelola tim.

Kinerja yang baik juga berperan dalam mengurangi kesalahan pengiriman, kehilangan, atau kerusakan barang, yang bisa berakibat pada biaya tambahan dan klaim dari pelanggan. Perusahaan kurir yang didukung karyawan berprestasi akan lebih kompetitif di pasar, mempertahankan pelanggan, dan membangun reputasi positif yang mendukung pertumbuhan bisnis jangka panjang. Selain itu, kinerja yang optimal memungkinkan efisiensi operasional yang lebih tinggi, mengurangi waktu pengiriman dan biaya, sehingga meningkatkan profitabilitas dan daya saing perusahaan di industri yang kompetitif ini.

(Mangkunegara, 2022) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan operasional JNE. Jika karyawan tidak memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan mereka atau tidak didukung oleh kepemimpinan yang efektif, maka produktivitas dan kualitas layanan akan menurun. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Kasmir (2018) menjelaskan bahwa terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, tiga faktor di antaranya adalah pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan. Kinerja karyawan di perusahaan kurir ekspedisi secara langsung akan memengaruhi kepuasan pelanggan, kecepatan layanan, dan reputasi perusahaan.

Pengetahuan kerja adalah fondasi bagi kinerja karyawan, karena pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan akurat. Pengetahuan kerja meliputi pemahaman tentang prosedur, standar, serta alat yang digunakan dalam pekerjaan, baik secara teknis maupun administratif. Ketika karyawan memiliki pengetahuan kerja yang kuat, mereka dapat

menyelesaikan tugas dengan lebih percaya diri, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Pengetahuan ini juga memungkinkan karyawan untuk berinovasi dan meningkatkan proses kerja, karena mereka memahami cara terbaik dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, kurangnya pengetahuan dapat menghambat produktivitas, meningkatkan risiko kesalahan, dan berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan. Investasi perusahaan dalam pengembangan pengetahuan kerja melalui pelatihan, bimbingan, dan pendidikan berkelanjutan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kemampuan kerja meliputi keterampilan teknis dan kognitif yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Kemampuan ini mencakup aspek fisik, seperti kelincahan atau ketahanan, serta keterampilan kognitif seperti analisis, pemecahan masalah, dan adaptasi. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Kemampuan kerja yang tinggi juga memungkinkan karyawan untuk lebih efisien dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mengurangi risiko kesalahan, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik. Bagi perusahaan, kemampuan kerja yang memadai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan kemampuan karyawan melalui program pelatihan, kursus, atau pelatihan keterampilan praktis.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk dan memotivasi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi, sehingga karyawan merasa termotivasi dan diberdayakan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan didukung dalam pengembangan diri. Pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan jelas dan adil meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan dedikasi dalam pekerjaan. Di sisi lain, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja karyawan, meningkatkan tingkat *turnover*, dan menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE *Express*) merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman dan logistik terkemuka di Indonesia. Cabangnya di Medan adalah salah satu dari banyak cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Cabang ini bertanggung jawab untuk memberikan layanan pengiriman paket dan dokumen kepada pelanggan di wilayah Medan dan sekitarnya. Permasalahan pada kinerja karyawan, diketahui bahwa adanya masalah pada kualitas kerja seperti karyawan yang kurang terlalu memperhatikan detail dalam pengelolaan dan penanganan paket, sehingga pernah terjadi kesalahan pengiriman atau kerusakan pada barang. Pengemasan paket kurang rapi atau kurang sesuai standar, yang dapat mengakibatkan kesilapan pada pengelompokan paket menjadi salah dan memperlambat pengiriman paket. Karyawan di bagian kurir tidak memahami atau tidak menerapkan prosedur

keselamatan kerja dengan baik, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan dalam operasional pengiriman. Berdasarkan kuantitas kerja, diketahui karyawan juga kurang produktif dalam melakukan pengambilan dan pengantaran paket, yang mengakibatkan penurunan jumlah paket yang dapat dikirimkan dalam satu hari. Kurangnya kedisiplinan dalam menjaga ritme kerja dan efisiensi dalam proses pengiriman, sehingga menghambat pencapaian target volume pengiriman yang telah ditargetkan.

Selain itu, dari sisi pemanfaatan waktu juga diketahui bahwa karyawan kurang mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efisien, seperti seringnya keterlambatan dalam pengambilan atau pengantaran paket, yang mengganggu jadwal pengiriman sehingga paket tiba lebih lama di tangan pelanggan. Kurangnya perencanaan waktu atau manajemen waktu yang baik dalam mengatur rute pengiriman, menyebabkan waktu perjalanan yang tidak efisien dan peningkatan biaya operasional dan target sering tidak tercapai. Berdasarkan kerja sama tim juga diketahui bahwa masih kurangnya komunikasi dan koordinasi antara karyawan dalam tim pengiriman yang mengakibatkan kekacauan dalam proses pengambilan dan pengantaran paket. Terlebih lagi ada beberapa karyawan yang tidak mau membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugas terkait pengiriman karena merasa itu bukan tugas mereka, sehingga memperlambat proses dan menurunkan efisiensi kerja tim secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif-kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan data kuantitatif (berbentuk angka) yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner. Pendekatan penelitian asosiatif-kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan atau asosiasi antara variabel-variabel yang ada dalam suatu studi, menggunakan pendekatan yang kuat pada analisis data kuantitatif. Pendekatan ini fokus pada pengukuran dan analisis statistik untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti (Sujarweni, 2021). Pendekatan asosiatif-kuantitatif sering kali menggunakan desain penelitian observasional atau eksperimental untuk mengumpulkan data yang dianalisis secara statistik. Tujuan utama pendekatan asosiatif-kuantitatif adalah untuk mengukur sejauh mana dua atau lebih variabel memiliki hubungan atau korelasi satu sama lain, baik dalam bentuk kausalitas maupun korelasi (Sugiyono, 2019). Penelitian asosiatif-kuantitatif melibatkan penggunaan teknik statistik seperti analisis regresi, uji korelasi, dan analisis varians untuk memeriksa hubungan antara variabel independen dan dependen. Kelebihan dari pendekatan ini adalah kemampuannya untuk memberikan data yang dapat diukur secara kuantitatif, memungkinkan analisis statistik yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana dan bagaimana variabel-variabel saling berhubungan (Rusiadi et al, 2021).

(Manullang & Pakpahan, 2022) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan

sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di JNE Cabang Utama Medan yang saat ini berjumlah 50 orang karyawan di luar pimpinan. Mengingat jumlah populasi yang ada di karyawan JNE Cabang Utama Medan hanya berjumlah 50 orang karyawan tetap, maka seluruh populasi yang ada yaitu 50 orang karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. (Manullang & Pakpahan, 2022) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif dan mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Teknik analisis data dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda dan uji hipotesis. (Manullang & Pakpahan, 2022) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. (Sujarweni, 2021) menjelaskan bahwa untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dengan uji t dapat menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

JNE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Nama resminya adalah Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Tiki JNE). PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir didirikan pada tanggal 26 November 1990 oleh H. Soeprpto Suparno. Perusahaan ini dirintis sebagai sebuah divisi dari PT Citra van Titipan Kilat (TiKi) untuk mengurus jaringan kurir internasional. Bermula dengan delapan orang dan kapital 100 juta rupiah, JNE memulai kegiatan usahanya yang terpusat pada penanganan kegiatan kepabeanan, impor kiriman barang, dokumen serta pengantarannya dari luar negeri ke Indonesia. Pada tahun 1991, JNE memperluas jaringan internasional dengan bergabung sebagai anggota asosiasi perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia (ACCA) yang bermarkas di Hong Kong yang kemudian memberi kesempatan kepada JNE untuk mengembangkan wilayah antaran sampai ke seluruh dunia. Karena persaingannya di pasar domestik, JNE juga memusatkan memperluas jaringan domestik. Dengan jaringan domestiknya TiKi dan namanya, JNE mendapat keuntungan persaingan dalam pasar domestik.

Hasil penilaian kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE *Express*) cabang Medan selama tahun 2021-2023 menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja yang ditargetkan oleh perusahaan belum pernah tercapai hingga 85% total target capaian kerja perusahaan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Indikator	Satuan	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Kualitas Kerja	%	85	74	87,05	85	67	78,82	85	62	72,94
Kuantitas Kerja	%	85	70	82,35	85	63	74,12	85	61	71,76
Pemanfaatan Waktu	%	85	78	91,76	85	70	82,35	85	72	84,70
Inovasi dalam Bekerja	%	85	65	76,47	85	64	75,29	85	56	65,88
Pengetahuan Kerja	%	95	81	85,3	95	86	90,5	95	80	84,2
Kemampuan Kerja	%	90	76	84,4	90	81	90,0	90	78	86,7
Sikap Kepemimpinan	%	75	64	85,3	75	68	90,7	75	65	86,7

Sumber: JNE Cabang Utama Medan (2024)

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Medan

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa setiap tahun selama tahun 2021-2023 perusahaan memiliki target kinerja sebesar 85% pada setiap indikator kinerja yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2021, indikator kualitas kerja yang terealisasi hanya 74% dengan capaian target hanya sebesar 87,05% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2022, indikator kualitas kerja yang terealisasi menurun menjadi sebesar 67% dengan capaian target hanya sebesar 78,82% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2023, indikator kualitas kerja yang terealisasi kembali menurun menjadi sebesar 62% dengan capaian target hanya sebesar 72,94%.

Pada tahun 2021, indikator kuantitas kerja yang terealisasi hanya 70% dengan capaian target hanya sebesar 82,35% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2022, indikator kuantitas kerja yang terealisasi menurun menjadi sebesar 63% dengan capaian target hanya sebesar 74,12% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2023, indikator kuantitas kerja yang terealisasi kembali menurun menjadi sebesar 61% dengan capaian target hanya sebesar 71,76%. Pada tahun 2021, indikator pemanfaatan waktu yang terealisasi hanya 78% dengan capaian target hanya sebesar 91,76% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2022, indikator pemanfaatan waktu yang terealisasi menurun menjadi sebesar 70% dengan capaian target hanya sebesar 82,35% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2023, indikator pemanfaatan waktu yang terealisasi sedikit meningkat menjadi sebesar 72% dengan capaian target hanya sebesar 84,70%. Pada tahun 2021, indikator inovasi dalam bekerja yang terealisasi hanya 65% dengan capaian target hanya sebesar 76,47% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2022, indikator pemanfaatan waktu yang terealisasi menurun menjadi sebesar 64% dengan capaian target hanya sebesar 75,29% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2023, indikator pemanfaatan waktu yang terealisasi kembali menurun menjadi sebesar 56% dengan capaian target hanya sebesar 65,88%.

Data dalam tabel juga menunjukkan capaian target pada tiga indikator kinerja, yaitu Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sikap Kepemimpinan, selama periode 2021 hingga 2023. Secara umum, capaian kinerja untuk semua indikator masih berada di bawah target yang ditetapkan setiap tahunnya, meskipun terdapat variasi dalam tingkat pencapaian. Indikator Pengetahuan Kerja misalnya, memiliki target tetap 95% selama tiga tahun, namun realisasi dan capaian mengalami fluktuasi. Tahun 2021

capaian mencapai 85,3%, meningkat menjadi 90,5% di tahun 2022, tetapi menurun kembali menjadi 84,2% di tahun 2023. Hal serupa terjadi pada Kemampuan Kerja dengan target 90%, di mana capaian tertinggi adalah 90,0% di tahun 2022, namun menurun di tahun-tahun lainnya.

Sementara itu, Sikap Kepemimpinan menunjukkan performa yang sedikit lebih stabil meskipun tetap belum mencapai target. Target tetap 75% selama tiga tahun hanya mampu mencapai realisasi tertinggi 68% di tahun 2022 dengan capaian 90,7%. Penurunan capaian di tahun 2023 untuk semua indikator menandakan adanya tantangan yang memengaruhi konsistensi kinerja, seperti kurangnya pelatihan atau perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan strategi perbaikan agar target di masa mendatang dapat tercapai lebih optimal.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terkait pengetahuan kerja karyawan, diketahui bahwa berdasarkan indikator pendidikan, banyak karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya saat ini, sehingga karyawan harus belajar lebih ekstra untuk mengejar ketertinggalannya. Berdasarkan indikator pengalaman, banyak juga karyawan baru yang belum memiliki pengalaman yang cukup dalam industri otomotif termasuk di pekerjaan yang akan menjadi tanggungjawabnya sehingga mereka harus mengikuti pelatihan dan praktek lapangan yang menyebabkan mereka lambat dalam mendiagnosis dan memperbaiki masalah kendaraan.

a. Uji Validitas

Hasil perbandingan r hitung dengan r kritis untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan Variabel Pengetahuan Kerja (X_1)

Pernyataan ke	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
-				
1	$X_{1,1}$	0,662	0,3	Valid
2	$X_{1,2}$	0,631	0,3	Valid
3	$X_{1,3}$	0,616	0,3	Valid
4	$X_{1,4}$	0,813	0,3	Valid
5	$X_{1,5}$	0,858	0,3	Valid
6	$X_{1,6}$	0,374	0,3	Valid
7	$X_{1,7}$	0,634	0,3	Valid
8	$X_{1,8}$	0,749	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil pengujian validitas Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Pengetahuan Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,584	0,3	Valid
2	$X_{2,2}$	0,508	0,3	Valid
3	$X_{2,3}$	0,500	0,3	Valid
4	$X_{2,4}$	0,678	0,3	Valid
5	$X_{2,5}$	0,327	0,3	Valid
6	$X_{2,6}$	0,626	0,3	Valid
7	$X_{2,7}$	0,521	0,3	Valid
8	$X_{2,8}$	0,599	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil pengujian validitas Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengetahuan Kerja (X_1)

Reliability Statistics Pengetahuan Kerja (X_1)			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Syarat Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
0,891	8	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil pengujian Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,891. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengetahuan kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Reliability Statistics Kemampuan Kerja (X_2)			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Syarat Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan

0,818	8	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70	Reliabel atau Andal
-------	---	--------------------------------	---------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil pengujian Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,818. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kemampuan Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepemimpinan (X_3)

Reliability Statistics Kepemimpinan (X_3)			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Syarat <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
0,857	8	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil pengujian Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,857. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepemimpinan (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics Kinerja Karyawan (Y)			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Syarat <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
0,786	8	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

c. Regresi Linear Berganda

Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan Pengaruh
	B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)		7,115	1,427		
	Pengetahuan Kerja (X ₁)		0,259	0,092	0,331	Positif
	Kemampuan Kerja (X ₂)		0,316	0,085	0,388	Positif
	Kepemimpinan (X ₃)		0,228	0,099	0,269	Positif
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.51 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,115 + 0,259X_1 + 0,316X_2 + 0,228X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Pengetahuan Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂), dan Kepemimpinan (X₃), maka Kinerja Karyawan (Y) telah ada yaitu sebesar 7,115 yang disebabkan dari pengaruh variabel lain di luar dari model yang dibahas.
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengetahuan Kerja (X₁) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,259 satuan atau sebesar 25,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik pengetahuan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk pengetahuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan Kerja (X₂) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,316 satuan atau sebesar 31,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.
- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepemimpinan (X₃) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,228 satuan atau sebesar 22,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kepemimpinan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling memengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kemampuan kerja karena memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu sebesar 0,388 dan juga nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,316.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
	Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	4,987		0,000		
	Pengetahuan Kerja (X ₁)	2,807	2,013	0,007	Sig < 0,05	Signifikan
	Kemampuan Kerja (X ₂)	3,717	2,013	0,001	Sig < 0,05	Signifikan
	Kepemimpinan (X ₃)	2,294	2,013	0,026	Sig < 0,05	Signifikan

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Nilai t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel di mana model regresi memiliki nilai df sebesar 46 yang didapatkan dari N (jumlah sampel) – k (jumlah variabel) sehingga $50 - 4 = 46$. Dengan menyetikkan rumus $=tinv(0,05;46)$ pada Ms. Excel maka didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat pada penjelasan sebagai berikut:

a) Pengaruh Pengetahuan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengetahuan Kerja (X₁) sebesar 2,807 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Pengetahuan Kerja (X₁) sebesar 0,007 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengetahuan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

b) Pengaruh Kemampuan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Kerja (X₂) sebesar 3,717 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan Kerja (X₂) sebesar 0,001 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

c) Pengaruh Kepemimpinan (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 2,294 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,026 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2) Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 9 di berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a							
Model	df	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Syarat Sig.	Kesimpulan	
1	Regressio n	3	127,204	2,807	0,000 ^b	< 0,05	Signifikan
	Residual	4					
	Total	4					
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan (Y)							
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Pengetahuan Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3)							

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Nilai F_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel F atau Ms. Excel di mana model regresi memiliki nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 46. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;46) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,807. Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga terima H_a dan tolak H_o yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 127,204. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,807. Maka terima H_a dan tolak H_o yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Pengetahuan Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

e. Pengaruh Pengetahuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel Pengetahuan Kerja (X1) sebesar 2,807 dengan nilai ttabel sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel. Nilai signifikan t dari variabel Pengetahuan Kerja (X1) sebesar 0,007 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan sig < 0,05 maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengetahuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pengetahuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Utama Medan. Oleh karena itu, hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima Ha dan tolak Ho) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah yang diambil yaitu: apakah pengetahuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan, sehingga bagaimana pengetahuan kerja memengaruhi kinerja karyawan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2018) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan. (Kholik., et al, 2022) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengetahuan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Latifah et al, 2024); (Lase et al, 2023); (Suyudi et al, 2022); (Hasibuan et al, 2022) yang menunjukkan bahwa pengetahuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, pengetahuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pengetahuan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pengetahuan kerja dapat dianalisis melalui empat indikator utama, yaitu pendidikan, pengalaman, minat, dan sumber informasi.

f. Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Kerja (X2) sebesar 3,717 dengan nilai ttabel sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel. Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan Kerja (X2) sebesar 0,001 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan sig < 0,05 maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Utama Medan. Oleh karena itu, hipotesis H2 yang

diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah yang diambil yaitu: apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan, sehingga bagaimana kemampuan kerja memengaruhi kinerja karyawan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2018) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan. (Kholik, 2022) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kemampuan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Runda et al, 2024); (Dewi et al, 2023); (Maharani et al, 2022); (Harefa & Telaumbanua, 2022) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan. Artinya, semakin baik kemampuan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Kemampuan kerja karyawan dapat dianalisis melalui empat indikator utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman.

g. Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 2,294, dengan nilai ttabel sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai thitung $>$ ttabel. Nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 0,026, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung $>$ ttabel dan sig $<$ 0,05 maka tolak H_o (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Utama Medan. Oleh karena itu, hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah yang diambil yaitu: apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan, sehingga bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan telah terjawab. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2018) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah

kepemimpinan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amelia et al, 2024); (Kabdiyono et al, 2024); (Bantara & Soekiman, 2024); dan (Nurdin et al, 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target perusahaan. Kepemimpinan yang baik dapat dianalisis melalui empat indikator utama, yaitu komunikasi yang jelas dan efektif, kemampuan dalam memberikan arahan dan dukungan, kepedulian terhadap karyawan, serta kemampuan menginspirasi dan memotivasi.

h. Pengaruh Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung yang diperoleh sebesar 127,204. Nilai Fhitung ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar 2,807. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga kepemimpinan, kemampuan kerja, dan pengetahuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Utama Medan. Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan simultan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah yang diambil yaitu: pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan, sehingga bagaimana pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara simultan telah terjawab. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2018) yang menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, pengetahuan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al, 2021) menunjukkan bahwa secara simultan pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

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

1. Pengetahuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Utama Medan dengan nilai regresi sebesar 0,259, t_{hitung} sebesar 2,807 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, dan nilai signifikan sebesar 0,007.
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Utama Medan dengan nilai regresi sebesar 0,316, t_{hitung} sebesar 3,717 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Utama Medan dengan nilai regresi sebesar 0,228, t_{hitung} sebesar 2,294 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, dan nilai signifikan sebesar 0,026.
4. Pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Utama Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 127,204 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,807. Kemampuan kerja menjadi variabel yang paling memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu sebesar 0,388.

Kemudian, dari hasil penelitian ini dapat diberikan rekomendasi, yaitu

1. Tingkatkan kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan melalui pengetahuan kerja berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka disarankan bagi perusahaan agar mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap SOP dan prosedur kerja.
2. Tingkatkan kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan melalui kemampuan kerja berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka disarankan bagi perusahaan agar mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap tantangan baru dengan memberikan pelatihan adaptasi teknologi dan pengembangan keterampilan spesifik.
3. Tingkatkan kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan melalui kepemimpinan berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka disarankan bagi perusahaan agar mengasah kemampuan mengayomi dan menginspirasi dengan mengikuti pelatihan kepemimpinan berbasis empati dan komunikasi
4. Tingkatkan kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka disarankan bagi perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif melalui komunikasi yang efektif, penguatan budaya kerja disiplin, dan penghargaan terhadap pencapaian karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah mendukung untuk penyelesaian penelitian ini sebagai tugas akhir, juga kepada Kantor JNE Cabang Utama Medan, yang telah mendukung untuk penyelesaian tugas akhir dengan memberikan informasi dan data terkait tema penelitian.

REFERENSI

- Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1470-1478.
- Astuti, D. P., Nasution, S. L. A., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Master Cash & Credit Rantaupratat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 1(1), 21-30.
- Bantara, B., & Soekiman, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya. *Soetomo Management Review*, 2(3), 311-329.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Harefa, P., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2299-2309.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Kholik, K., Sudirman, I., & Arifin, Y. (2022). The Role of Leadership on Sustainable Improvement in Improving Product Quality in the Division of PT. North Sumatra Coal Inalum. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 4(1), 48-56.
- Lase, A., Lase, D., Laia, O., & Buulolo, N. A. (2023). Korelasi Antara Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 1-10.
- Latifah, M., Sijabat, R., & Indriasari, I. (2024). Pengaruh Pengetahuan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2116-2127.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan

- Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Pakpahan, M. (2022). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Nuridin, N., Semmaila, B., & Kamase, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 3899-3908.
- Runda, R., Muthalib, A. A., & Sabilalo, M. A. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. *JISEF: Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 01-21.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2021). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2021). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Suyudi, H. A., Farida, E., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Industri Batik Gedog (Studi Kasus Industri Batik Budi Karya HM Sholeh Kerek, Kabupaten Tuban). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(20).