

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KOPDIT SOLIDARITAS KUPANG

The Influence Of Work Ability And Organizational Commitment On Employees Of Kupang Solidaritas Saving And Loan Cooperative Employees

Alny Jenalva Marwilbetla Mellu Lani^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} alnylani25@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang”. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mendeskripsikan kemampuan kerja, komitmen organisasional dan prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Solidaritas Kupang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. 4) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 35 responden yang bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan olah data menggunakan SPSS.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasional dan Prestasi Kerja Karyawan berada pada kategori penilaian tinggi. Selanjutnya, dilihat seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada pengujian hipotesis. Dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai *adjust R Square* sebesar 30,6% sehingga dapat dijelaskan bahwa 30,6% variabel Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasional memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan selisihnya 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Kemampuan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasional, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Setiap organisasi bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menggerakkan roda operasional perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu bersaing untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia seperti kemampuan kerja dan komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja dan komitmen yang baik akan berdampak pada prestasi kerja dan karyawan tersebut.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2004:67). Sedangkan Wijoyo (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Mengingat prestasi kerja merupakan tolak ukur efektif tidaknya manajemen mengelola suatu organisasi, maka prestasi kerja yang tinggi memberikan indikasi bahwa manajemen bekerja sangat efektif dalam merealisasikan tujuan organisasi. Sebaliknya, jika prestasi kerja rendah memberi indikasi bahwa manajemen bekerja tidak efektif dalam merealisasikan tujuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat mendorong kemajuan untuk perusahaan demi meningkatkan prestasi kerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar pencapaian sasaran dapat terlaksanakan.

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan Kerja menurut Robbins dan Judge (2008: 57) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah penilaian terkini terhadap apa yang telah dilakukan oleh seseorang. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tertentu demi meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain kemampuan kerja, karyawan juga dituntut memiliki organisasi yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi pula.

Komitmen Organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan prestasi kerja karyawan. Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi Robbins dan Judge (2015).

STUDI PUSTAKA

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno 2014). Sedangkan Hasibuan (2010), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja yang baik dapat dilihat dari pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan.

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu Edy Sutrisno (2009). Pendapat diatas merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas - tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja yang tinggi merupakan salah satu ukuran dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Prestasi kerja ditunjukkan pada hasil kerja yang dapat dicapai seseorang. Prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang telah di jalankan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Indikator-indikator apa saja yang dapat dinilai dalam melihat prestasi kerja seorang pegawai. Indikator prestasi kerja (Sutrisno, 2009) yaitu :

1. Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu (*timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktifitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu yang tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktifitas lainnya.
4. Efektivitas biaya (*cost efectiviness*) yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005: 94). Sedangkan Robbins (2015:35-37) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan di butuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu perusahaan.

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, artinya pegawai memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan kerja adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012 : 85).

Mengacu pada beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki seorang karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya.

Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Robins (2012) untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat di bawah ini:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Sedangkan Luthan (2006) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Mengacu pada beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional yang dimiliki karyawan sangat memengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut (Allen & Meyer, 1990). Keduanya juga menegaskan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator yang dapat digunakan untuk pengukuran komitmen organisasional yaitu: Komitmen afektif terdiri dari : karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Selanjutnya indikator dari komitmen kontinuitas terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Kemudian indikator komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif penelitian asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena penelitian ini akan mau melihat pengaruh antar dua variabel kemampuan kerja, komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

ANALISIS PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Kemampuan Kerja

Dari gambar kontinum terlihat skor total variabel Kemampuan Kerja (X1) berada pada rentang 715 – 883 dengan nilai sebesar 847, sehingga tanggapan responden mengenai variabel kemampuan kerja (X1) berada pada kategori tinggi. Dengan demikian indikator kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja memberikan kontribusi positif terhadap variabel kemampuan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

Komitmen Organisasional

Dari gambar kontinum terlihat skor total variabel komitmen organisasional (X2) berada pada rentang 715 – 883 dengan nilai sebesar 817 sehingga tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasional (X2) berada pada kategori tinggi. Dengan demikian maka indikator komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif telah melakukan

kontribusi positif terhadap variabel komitmen organisasional pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

Prestasi Kerja Karyawan

Dari gambar kontinum terlihat skor total variabel prestasi kerja karyawan (Y) berada pada rentang 715 – 883 dengan nilai sebesar 850 sehingga tanggapan responden mengenai variabel prestasi kerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi. Dengan demikian maka indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan jangka waktu telah memberikan kontribusi positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

Hasil Penelitian

Tabel 1.
Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasional, Kemampuan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.262	2.884

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kemampuan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.070	2	58.535	7.040	.003 ^a
	Residual	266.073	32	8.315		
	Total	383.143	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.453	4.360		1.939	.061
	Kemampuan Kerja	.378	.148	.402	2.562	.015
	Komitmen Organisasional	.287	.171	.264	1.683	.102

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil analisis diatas di dapat persamaan berikut :

$$Y = 8,453 + 0,378X_1 + 0,287X_2$$

Berikut interpretasinya :

1. Konstanta (a) sebesar 8,453 menyatakan bahwa jika variabel independent yaitu kemampuan kerja dan komitmen organisasional dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependennya yaitu prestasi kerja karyawan bernilai sebesar 8,453 satuan.
2. Variabel Kemampuan Kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,378, artinya apabila variabel kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sedangkan variabel independent lainnya dianggap konstan, maka variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,378 satuan.
3. Variabel Komitmen Organisasional menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,287, artinya apabila variabel komitmen organisasional mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel independent lainnya dianggap konstan maka variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,287 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2.
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.453	4.360		1.939	.061
	Kemampuan Kerja	.378	.148	.402	2.562	.015
	Komitmen Organisasional	.287	.171	.264	1.683	.102

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : data primer diolah (2023)

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Hipotesis 1)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} (2,252) > t_{tabel} (2,035)$ dan signifikansi $(0,015 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Hipotesis 2)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel} (1,683 < 2,035)$ dan signifikansi $> \alpha (0,102 > 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.070	2	58.535	7.040	.003 ^a
	Residual	266.073	32	8.315		
	Total	383.143	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} (7,040) > F_{hitung} (3,29) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.262	2.884

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kemampuan Kerja

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,306 atau 30,6%. Artinya bahwa variabel X (Kemampuan kerja dan Komitmen Organisasional) memengaruhi variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 30,6% sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini. Besaran Koefisien Determinasi di atas menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan Komitmen Organisasional dalam memengaruhi variabel prestasi kerja karyawan relatif lemah.

Pembahasan

Hasibuan (2005) yang mengatakan bahwa Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} (2,252) > t_{tabel} (2,035) dan signifikansi ($0,015 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

Luthan (2006) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan

keinginan organisasi. Yang artinya, sikap yang merefleksikan karyawan pada suatu organisasi tentang komitmen karyawan yang akan berkembang dan menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimilikinya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,683 < 2,035$) dan signifikansi $> \alpha$ ($0,102 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Hasil uji hipotesis ini juga diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan variabel kemampuan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) memengaruhi variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 30,6% sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} (7,040) > F_{hitung} (3,29)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa: Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Sedangkan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Secara simultan kemampuan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang, sedangkan hasil analisis determinasi menunjukan bahwa variabel kemampuan kerja dan komitmen organisasional dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan relatif lemah.

SARAN

1. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang
Diharapkan pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang lebih memperhatikan peningkatan kemampuan kerja (kesanggupan kerja) karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama diharapkan untuk dapat memfokkuskan pada variabel lain diluar variabel Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional yang memengaruhi Prestasi Kerja karyawan, seperti pelatihan dan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur Rofi, SE, M.Si “pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi pt. Leo agung raya semarang” Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
- Allen, N.J & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normatif Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychologi*. Vol.63. No.1, 1-18
- Anwar Prabu Mangkunegara 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Bandiyah (2022). Prestasi kerja pegawai di tinjau dari komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
- Bilson Pandiangan, S.Si.,MM (2017) “pengaruh kompensasi dan komitmen Organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Edp multi medan” Disertasi Doktral, Dosen Program Studi Manajemen Pemasaran Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Andi.
- Fadillah (2021) “pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Maju Bersama Jombang.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2017). *Analisis Mutivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan EViews 10, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, (2006) *Organisasi*. Jilid Satu. Terjemahan. Edisi kedelapan. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi.(2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT.Grasindo.
- Handoko, T. Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE -UGM, Jogjakarta.
- Handoko (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hesti Catur Istiani(2017) “pengaruh kompensasi, motivasi dan Komitmen organisasionalterhadap kinerja karyawan bagian akuntansi” Disertasi Doktral, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
- Kadarisman, M.(2012),*Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred.(2006).*Perilaku Organisasi*.(Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nilu & Wati (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Sultra Cabang Unaaha. *Jurnal Akrab Juara*, 4, 115–130.
- Permatasari (2016) “pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum malang.”

- Putranto Tri Wijoyo. 2016 “pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Sport glove indonesia” Disertasi Doktral, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Randi Rahmasi (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Pertama. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Pertama. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2009. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu, Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P. 2015 Sumber Daya Manusia. Jilid 1 . Edisi Bahasa Indonesia. Simon & Schuster (Asia) Pte.Ltd.
- Robert Kreitner (2005, 185) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor), diakses pada 21 Desember 2017
- Samsudin, Sadili (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu, Bandung: Pustaka Setia.
- Schumacher dalam Sinamo (2002:23) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.22 No.1 Mei. Malang: Universitas Brawijaya.
- Siswanto. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilanbelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2011. statistika untuk penelitan. CV Alfabeta bandung
- Sugiyono. 2014. Metode penelitian manajemen. Alfabeta bandung.
- Susetyorini (2012) “pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja supervisor PT. Swabina Gatra Gresik.”
- Sutrisno. (2009). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2014). Pengertian Prestasi Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta, 1987.
- Wijono 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wirmayanis (2014) “pengaruh kemampuan kerja, komitmen organisasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai.”
- Yudi Supiyanto. 2015. “Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi” Disertasi Doktral, Program Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Ronggolawe Tuban