



Pengaruh Komitmen dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Shopeeexpress Helvetia

The Effect of Commitment and Work Ability on Employee Performance at Shopeeexpress Helvetia

Ladiva Eka Sulianingsih, Neni Sri Wahyuni*, Bakhtiar & Ilham Sonata

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor tersebut. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, studi kepustakaan dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Shopeeexpress Helvetia, Kemampuan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Shopeeexpress Helvetia, Komitmen dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Shopeeexpress Helvetia.

Kata Kunci: Komitmen; Kemampuan Kerja ; Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of Commitment and Work Ability on Employee Performance in the Office. The population and sample of this study were all 60 employees. The sampling technique used the Slovin Formula. Data collection techniques used were questionnaires, literature studies and documentation studies. The results of this study Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance at Shopeeexpress Helvetia, Work Ability has a positive and significant effect on Employee Performance at Shopeeexpress Helvetia, Commitment and Work Ability have a positive and significant effect on Employee Performance at Shopeeexpress Helvetia.

Keywords: Commitment; Work Ability; Performance

How to Cite: Sulianingsih, L.E., Wahyuni, N.S., Bakhtiar & Sonata, I. (2025), Pengaruh Komitmen dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Shopeeexpress Helvetia, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(2): 325-330



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan investasi penting yang dapat dilakukan oleh organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, disiplin kerja yang baik, memiliki motivasi tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, efisiensi di semua aspek dan memiliki produktivitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik untuk masa sekarang maupun di kemudian hari.

Masalah utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian adalah kinerja pegawai karena pegawai harus dapat diandalkan dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan pekerja mereka agar ketika pekerja disertai tugas oleh atasan maka mereka bisa mengerjakan tugas tersebut

Menurut (Anwar Prabu, 2017) Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Kemampuan kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan berbagai tugas dalam bekerja (Judge & Robbins, 2013). Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para pegawai dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana pegawai itu bekerja, sehingga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini kinerja dapat menjelaskan sampai sejauh mana keberhasilan maupun kegagalan dalam perusahaan. Selain itu juga dapat menjelaskan mengenai fungsi pokoknya dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam waktu tertentu.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Pusparani, 2021). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut (Pranata et al., 2020), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja merupakan tingkatan pekerja dalam mengidentifikasi organisasi dan aktif berpartisipasi dalam lingkungan organisasi. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.

Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional (Oupen et al., 2020). Adanya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Pegawai yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, akan lebih nyaman di dalam lingkungannya dan loyal terhadap pekerjaannya. Hal tersebut memiliki alasan yaitu bahwa di dalam jiwa yang terdapat semangat dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Maraknya perdagangan elektronik atau e-commerce merupakan suatu kegiatan yang mengacu pada transaksi jual beli yang dilakukan melalui sarana elektronik (Internet). Pesatnya perdagangan E-commerce merupakan suatu terobosan pemasaran yang cukup efektif, dan Marketplace hanya berperan sebagai platform atau perantara yang menghubungkan pembeli dan penjual.

Shopee Xpress Helvetia merupakan layanan jasa pengiriman barang khusus transaksi di Shopee. Shopee Express Point memiliki tipe layanan barang yang akan diambil di lokasi penjual, kemudian pembeli bisa mengambil barang tersebut di lokasi Shopee Xpress Point dan agen Shopee terdekat. Pentingnya Komitmen dan penguasaan kemampuan pegawai saat ini memang diperlukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja Perusahaan, mengingat persaingan usaha saat ini dirasa sangat ketat sekali sehingga pegawai dituntut untuk bisa beradaptasi dalam persaingan yang semakin cepat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rizky YudHa Arif H & Indriana Kristiawati, 2024). Hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Anugerah Tirta Samudra” menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

Tujuan utama penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja pegawai di Shopeeexpress Helvetia. Tujuan kedua adalah untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai di Shopeeexpress Helvetia. Tujuan ketiga untuk mengetahui Pengaruh Komitmen dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai di Shopeeexpress Helvetia.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada Pihak Perusahaan bagaimana meningkatkan Kinerja Pegawai Shopeeexpress Helvetia dan Pimpinan Perusahaan, agar dapat meningkatkan Komitmen dan Kemampuan Kerja pegawai dalam melaksanakan tugas mereka secara professional serta mempunyai kepribadian yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Shopeeexpress Helvetia yang berada di Jl. Gatot Subroto KM.7,8, No.8A, Cinta Damai, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Shopeeexpress Helvetia yang berjumlah 60 orang, sampel diambil dari seluruh populasi yaitu sebanyak 60 orang dikarenakan menurut (Arikunto, 2019), Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yaitu yang dijadikan sampel. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengumpulkan data, mengelompokkan sehingga data tersebut akan memberikan suatu gambaran yang sebenarnya. dan kuantitatif bertujuan untuk mengukur serta menguji hubungan antar variabel, hipotesis, dan yang lainnya menggunakan data numerik dan analisis statistik. Menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Kerangka hubungan antara (X1, X2 terhadap Y) dapat dibuat melalui persamaan variabel sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Untuk mengetahui nilai koefisiennya dapat dilihat dari nilai pada tabel *Coefficient* berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,2831	1,412		3,279	,001
Komitmen	,437	,422	,545	3,520	,000
Kemampuan kerja	,518	,218	,632	3,167	,000

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Dari tabel berikut diketahui masing-masing koefisien jalur dari tiap variabel, dan didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,283 + 0,437 X_1 + 0,518 X_2 + \epsilon$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan yaitu :

1. Nilai konstanta sebesar 7,2831 menyatakan bahwa jika Komitmen, dan Kemampuan kerja diabaikan maka nilai Kinerja Pegawai di Kantor Shopeeexpress Helvetia sebesar 7,2831 (asumsi faktor lain konstan).

2. Koefisien X1 sebesar 0,437 menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh sebesar 0,437 atau 43,70 % terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Shopeeexpress Helvetia. (asumsi faktor lain konstan).
3. Koefisien X2 sebesar 0,518 menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh sebesar 0,518 atau 51,80 % terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Shopeeexpress Helvetia. (asumsi faktor lain konstan).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t dan simultan melalui uji F, dan dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t (Parsial)

Untuk melihat besarnya pengaruh Komitmen, dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai dan tingkat signifikan secara parsial, digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,2831	1.412		3,279	,001
Komitmen	,437	,422	,545	3,520	,000
Kemampuan kerja	,518	,218	,632	3,167	,000

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Dari uji tersebut didapat hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung 3,520 dan t tabel 1,671, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel ($3,520 > 1,671$), dengan nilai signifikansi $0,000^a < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Shopeeexpress Helvetia.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2845,184	2	584,736	8,768	,000b
Residual	1543,525	58	17,882		
Total	4388,609	60			

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Dengan demikian nilai $F_{hitung} = 8.768 > F_{tabel} = 3,16$, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen, dan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Shopeeexpress Helvetia.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,524	,501	3,1452

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai R Square sebesar 0.524 atau 52,40%. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen (X1), dan variabel Kemampuan kerja (X2) berpengaruh sebesar 52,40 % terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Shopeeexpress Helvetia, sisanya sebesar 47,60 % lagi dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel Coeficients, diperoleh nilai t hitung 3,520 dan t tabel 1,671, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (3,520 > 1,671), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Shopeeexpress Helvetia. Hasil observasi menunjukkan bahwa komitmen sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang efektif dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan komitmen, sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian (WIRGA, 2021), hal ini membuktikan, sebagaimana ditegaskan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel Coeficients, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,167 dan t tabel 1,671, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (3,167 > 1,671), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Shopeeexpress Helvetia. Hasil observasi menunjukkan bahwa kemampuan kerja ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang efektif sering kali merasakan kepuasan kerja karena telah berhasil mencapai tujuan organisasi. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja pegawai akan meningkatkan kinerja di perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rizky YudHa Arif H & Indriana Kristiawati, 2024) yang menegaskan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Anugerah Tirta Samudra.

Pengaruh Komitmen dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3, angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 8.768. Sedangkan angka F tabel dihitung dengan taraf signifikansi 7095% dan alpha 5% serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $dk = n - 2$ atau $60 - 2 = 58$, maka diperoleh angka $F_{tabel} = 3,16$. Dengan demikian nilai $F_{hitung} = 8.768 > F_{tabel} = 3,16$, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen, dan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Shopeeexpress Helvetia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Gunawan & Harefa, 2019)(Ramahdani et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen dan kemampuan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UD. Ros Catering Tajur Bogor.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan menunjukkan, Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen dan kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Shopeeexpress Helvetia.

REFERENSI

- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Gunawan, R., & Harefa, P. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ros Catering Tajur Bogor. *Jurnal Visionida*, 5(2), 62–71.
- Judge, T., & Robbins, S. (2013). Motivation Concepts. *Organizational Behavior*, 201–238.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.

Ladiva Eka Sulianingsih, Neni Sri Wahyuni, Bakhtiar & Ilham Sonata, (2025), Pengaruh Komitmen dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Shopeeexpress Helvetia

- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Ramahdani, E., Alfath, M., Syaheriza, F., Manajemen, P. S., & Riau, U. I. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab . Pelalawan*. 330–343.
- Rizky Yudha Arif H, R. Y., & Indriana Kristiawati, I. K. (2024). *Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt Anugerah Tirta Samudra*. Stia Manajemen Dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Wirga, T. R. I. W. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Distrik Navigasi Kelas I Belawan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.