
**Peran Komunikasi Skill, Team Work, dan Ability
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes)**

Laelatul Rizkiyah¹⁾

Emi Wardati²⁾

Program Studi S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

¹⁾ lalapcy203@gmail.com

S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

²⁾ emi@stietotalwin.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of communication skills on the performance of employees of PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes, To find out and analyze the effect of team work on the performance of employees of PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes, and to find out and analyze the effect of ability on the performance of employees of PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. The sample of this research is the employees of PT. Dragon Angkasa Mighty Brebes has 100 employees. This research methodology uses multiple regression analysis. The results of this study, namely, communication skills have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Team work has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Ability has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes.

Keywords: *Communication skills, team work, abilities, and employee performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki (H. Rozak et al.). Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia perlu dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Sumber daya di dalam organisasi juga diharapkan memiliki komunikasi skill, team work, kemampuan (ability) dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi skill. Banyak ahli perilaku organisasi telah yakin bahwa kemampuan komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (content) dan bentuk pesan komunikasi (Devito, 2011). Dengan kemampuan skill yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi skill terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Stevani dan Santoso (2015) serta Yacub, dkk (2015) yang menghasilkan komunikasi skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachim dan Rizky (2014) yang menghasilkan komunikasi skill tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan research gap dalam penelitian ini

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah team work. Team work merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. (Barolli et al.) Biasanya team work beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Irawati, 2007). Dengan team work yang solid/ kuat akan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya sebagai mengenai pengaruh team work terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan oleh Saputro (2016) serta Sarboini, Surya dan Safiansyah (2017) yang menghasilkan team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017) yang menghasilkan team work tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan riset gap dimana pentingnya diteliti lebih lanjut mengenai hubungan team work dengan produktivitas kerja karyawan

Selain komunikasi skill dan team work, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (ability). Robbins (2006) mendefinisikan bahwa kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan (ability) individu pada

hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Dengan ability yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (H. A. Rozak et al. 2023)

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh ability terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Wijaya dan Suhaji (2012), Kadir, Marnis dan Machasin (2014) serta Novandi (2019) yang menghasilkan kesempatan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Diana (2018) yang menghasilkan ability tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi research gap dalam penelitian ini

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Pihak Mcdonalds memiliki pelatihan seperti: palatihan reguler product area, pelatihan service, dan pelatihan breakfast product area. (Risma Aprilia et al., 2023) Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai didalam meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2009) bahwa penilaian kinerja merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja yang dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis.

Mangkunegara (2009) kinerja ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karaywan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian diatas memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan sejumlah output dari outcomes yang dihasilkan karyawan, baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non-materi (kualitatif). Kinerja karyawan akan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, apabila kinerja pegawai didalam sebuah organisasi berjalan dengan baik maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik pula.

Kajian penelitian mengenai pengaruh komunikasi skill, team work dan ability dan terhadap kinerja karyawan akan dilakukan pada karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Pada saat ini karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes sedang mengalami masalah yakni kurang maksimal kinerja karyawannya.

Hal menjadi faktor pendorong PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa alternatif diantaranya meningkatkan komunikasi skill, team work dan ability karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Berdasarkan fenomena di atas dan penelitian terdahulu yang berbeda, penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian tentang Peran Komunikasi Skill, Team Work Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes).

TELAAH PUSTAKA

Sumber daya manusia menurut Almasdi (2006) adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat. Sedangkan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2009) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasil guna.

Sumber daya merupakan aset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya hidup dan memiliki perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu lembaga (organisasi) sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planing suatu organisasi (Mahsun, 2006). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur.

Pabundu (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan proses penilaian atau evaluasi terhadap prestasi kerja dalam suatu organisasi. Lebih lanjut menurut Pabundu (2006), kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau

kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategi (strategic planning) suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009). Menurut Sutrisno (2011) kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Sutrisno (2011) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

- a. Faktor Individu, yang meliputi (1) usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas; (2) abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas; dan (3) role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Faktor lingkungan, yang meliputi kondisi fisik; peralatan, Waktu, material, Pendidikan, supervise, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009) kinerja pegawai dapat dipengaruhi faktor-faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja, budaya organisasi, leader member exchange / kepemimpinan, pendidikan, kecerdasan emosional, disiplin kerja, ketrampilan, semangat kerja, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana kerja, jaminan sosial, manajemen, kesempatan promosi jabatan / pengembangan karir. Jika dilakukan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau output. Apabila hasil atau output mulai diperhatikan, maka hal ini menyangkut pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (input) dan segi hasil (output). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2011) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja antara lain adalah kualitas kerja; kuantitas kerja; disiplin kerja; inisiatif; dan kerjasama.

Komunikasi Skill

Banyak ahli perilaku organisasi telah yakin bahwa kemampuan komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (content) dan bentuk pesan komunikasi (Devito, 2011). Komunikasi (communication) berasal dari bahasa latin yaitu dari kata *communicatio* yang artinya menyapa, dimana komunikator berusaha menetapkan suatu kebersamaan (*communes*) dengan penerima. Jadi apabila kita akan mengadakan komunikasi dengan pihak lain, maka harus menentukan terlebih dahulu suatu sasaran sebagai dasar untuk memperoleh pengertian yang sama (Wirawan, 2015).

Komunikasi adalah media yang efektif untuk mengendalikan anggota dan lingkungan. Komunikasi penting bagi seluruh perusahaan karena tujuan komunikasi adalah menyampaikan pendapat yang berbeda, baik dari karyawan maupun atasan dan pentingnya komunikasi dalam organisasi dapat dilihat melalui strategi komunikasi yang baik atau tepat, sehingga segala persoalan yang timbul dapat diselesaikan. Melalui komunikasi yang baik orang bisa memindahkan ide, mengendalikan perilaku anak buah. Melalui komunikasi yang tepat konflik, keresahan dan kesalahpahaman dapat diselesaikan (Ardiansyah, 2016).

Menurut As'ad, (2007), komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam komunikasi atau miskomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak tercapainya sasaran. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016), yang dimaksud dengan komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Tidak jauh berbeda dari definisi di atas, di pada Kamus Psikologi (Rachim dan Rizky, 2014), komunikasi didefinisikan sebagai segala penyampaian energi, gelombang suara dan tanda diantara tempat sebagai proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai paduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, imbauan, dan sebagainya, yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Rachim dan Rizky (2014) mengatakan bahwa makin baik komunikasi, maka makin terbuka seseorang mengungkapkan dirinya dan makin positif persepsinya terhadap orang lain melebihi persepsi dirinya. Komunikasi merupakan pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang langsung dapat diketahui feedback-nya, dengan kata lain bahwa komunikasi adalah membentuk hubungan dengan orang

lain. Ada beberapa ciri komunikasi yang menggunakan saluran komunikasi (Rachim dan Rizky, 2014) yaitu arus pesan yang cenderung dua arah; konteks komunikasinya dua arah; tingkat umpan balik yang terjadi tinggi; kemampuan mengatasi tingkat selektivitas yang tinggi; kecepatan jangkauan terhadap audience yang besar relatif lambat; efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap.

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat memberikan manfaat kepada organisasi sehingga suasana dan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Komunikasi interpersonal sebenarnya merupakan suatu proses sosial di mana orang-orang yang terlibat di dalamnya saling mempengaruhi, dan merupakan komunikasi paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang. Berikut adalah indikator yang menentukan efektifitas komunikasi skill interpersonal di dalam suatu organisasi menurut Devito (2011) yaitu bersikap yakin; kebersamaan; manajemen interaksi; perilaku ekspresif; orientasi pada orang lain. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar karyawan, komunikasi yang baik akan turut mempengaruhi perilaku positif karyawan sebagai cerminan kinerja, sehingga karyawan mampu memperoleh, mengembangkan dan menyelesaikan tugas yang diembannya. Demikian pula sebaliknya akan dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Team Work

Team work dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan di atas diperkuat Marwansyah (2010), bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Team work merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya team work beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Danim, 2010).

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Timothy (2008) team work adalah kelompok yang usahausaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Marpaung (2014), Teamwork dikatakan sebagai sebuah orkestra yang saling berkerja sama dalam satu tujuan tertentu demi membentuk sebuah musik yang indah. Jika salah satu pemain salah memainkannya maka akan timbul kekaauan dalam irama musik tersebut. Teamwork merupakan faktor terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi, sebagian besar kegiatan organisasi menjadi sangat kompleks, pada dasarnya setiap orang memungkinkan untuk melakukan suatu kerjasama dalam meningkatkan keterampilan individu dan memberikan umpan balik antar individu (Manzoor, et al, 2011). Keberhasilan teamwork diraih ketika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan selalu konsentrasi pada perbedaan pandangan dan kemampuan serta keahlian dengan tujuan mengatasi masalah dan tantangan yang muncul secara cepat.

Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (teamwork) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Indikator – indikator untuk mengukur Variabel Team work menurut (Dewi, 2007) adalah mau bekerjasama (cooperative); mengungkapkan harapan yang positif; menghargai masukan; memberikan dorongan; membangun semangat kelompok; kemampuan (Ability).

Menurut John dkk (2007), kemampuan (ability) adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik. Robbins (2006) mendefinisikan bahwa kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan.

Menurut Chaplin (2013) ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Lebih lanjut Chaplin (2013), ability dapat menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki. Kemampuan dapat juga sebagai kesanggupan, kecakapan, kakuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Sinaga (2015) mendefenisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Fitri (2014) kemampuan berasal dari kata mampu yang mempunyai arti dapat atau bisa. Kemampuan juga disebut kompetensi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Mampu adalah cakap dalam menjalankan tugas, mampu dan cekatan. Kata kemampuan sama artinya dengan kecekatan. Mampu atau kecekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan mampu.

Rufino (2012) mendefinisikan kemampuan sebagai “Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan/superior dalam suatu pekerjaan atau situasi”. Lebih lanjut Rufino (2012) menyatakan kemampuan yaitu mampu artinya kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Pendapat lain dikemukakan juga oleh Kasmirah (2014) bahwa mampu artinya (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan. Sehubungan dengan hal tersebut kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak dapat dikatakan mampu. Seseorang yang mampu dalam suatu bidang tidak ragu-ragu melakukan pekerjaan tersebut, seakan-akan tidak pernah dipikirkan lagi bagaimana melaksanakannya, tidak ada lagi kesulitan-kesulitan yang menghambat. Ruang lingkup kemampuan cukup luas, meliputi kegiatan berupa perbuatan, berfikir, berbicara, melihat, dan sebagainya. Akan tetapi, dalam pengertian sempit biasanya kemampuan lebih ditunjukkan kepada kegiatan yang berupa perbuatan. Selain itu, hakikat kemampuan adalah dorongan internal dan eksternal pada siswa-siswa yang sedang belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur yang mendukung.

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan (ability) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Indikator dalam ability, menurut Moeheriono (2014) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel adalah watak, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

METODE PENELITIAN

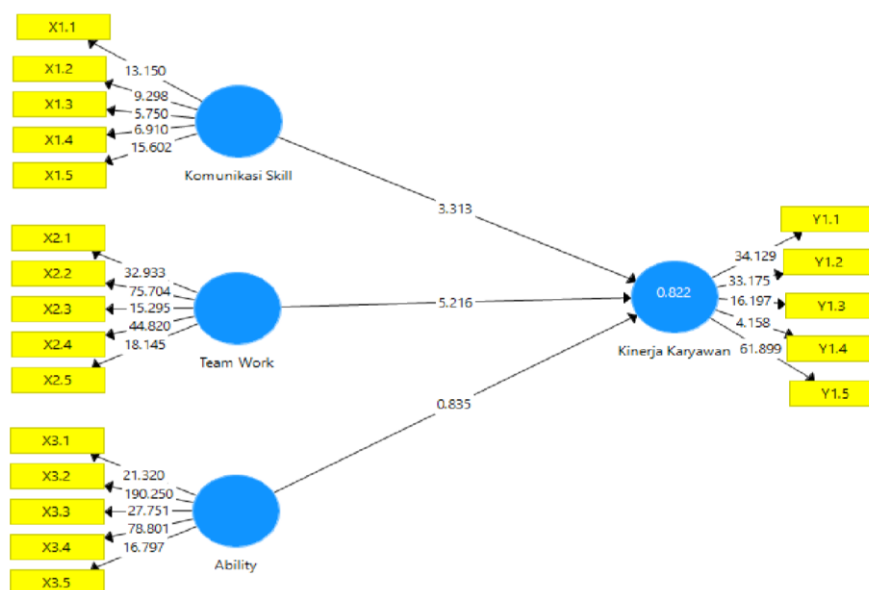
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes yang berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel dengan teknik sensus sampling yaitu menentukan sampel mengambil semua populasi yang ada untuk dijadikan sampel. Dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 100 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer

merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai peran komunikasi skill, team work dan ability terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Skema Model PLS (*Partial Least Square*)

Gambar 1. Inner Model



Sumber: Data primer yang diolah, 2023, Lampiran 7

Pengujian inner model atau model struktural lebih dikenal Koefisien Detreminasi dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 1.
R Square

Variabel	R Square
----------	----------

Komunikasi skill, team work dan ability 0,822

Sumber : Data primer yang diolah, 2023, Lampiran 7

Berdasarkan sajian data pada tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa RSquare untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,822. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu komunikasi skill, team work dan ability yaitu 82,2%. Sehingga masih ada 17,8 % diluar komunikasi skill, team work dan ability

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui inner model:

Tabel 2.
T-Statistic dan P Value Pengujian Hipotesis

	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Komunikasi Skill -> Kinerja Karyawan	3,313	0,001	Hipotesis 1 diterima
Team Work -> Kinerja Karyawan	5,216	0,000	Hipotesis 2 diterima
Ability -> Kinerja Karyawan	0,835	0,044	Hipotesis 3 diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2023, Lampiran 7

1. Pengaruh komunikasi skill terhadap kinerja karyawan
Hasil uji hipotesis pertama (H1) Diduga Komunikasi skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Nilai signifikansinya adalah 0,001 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis ke 1 yang diajukan dapat diterima karena variabel komunikasi skill signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh team work terhadap kinerja karyawan
Hasil uji hipotesis kedua (H2) Diduga team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Nilai signifikansinya adalah 0,000 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05, yang

berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis ke 2 yang diajukan dapat diterima karena variabel team work signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh ability terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) Diduga ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Nilai signifikansinya adalah 0,044 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis ke 3 yang diajukan dapat diterima karena variabel ability signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Komunikasi Skill, Team Work Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Dengan komunikasi skill yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Dengan team work yang semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes. Dengan ability yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

ACKNOWLEDGMENTS

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes atas perijinan dan karyawan PT. Naga Angkasa Perkasa Brebes atas kesediannya sebagai responden dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, 2016, Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung), *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016*
- As'ad, 2007, *Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, Psikologi Industri. Liberty
- Bacal Robert. 2005. *Performance Management* (alih bahasa oleh Surya Dharma). Jakarta: PT Sun.
- Chaplin, JP. 2013. *Kamus Lengkap Psikologi*, Alih Bahasa, Kartini Kartono Edisi 1 Cetakan IV, Jakarta : Penerbit Grafindo Persada.



-
- Coulter, 2015, *Management*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Danim, S. 2010. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustak Setia.
- Devito, A. Joseph. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Edisi Kelima, Jakarta: Kharisma Publishing Group
- Diana, 2018, Pengaruh *Ability*, *Motivasi*, *Opportunity* Terhadap Kinerja Staf Pengajar Di Perguruan Tinggi Swasta Yayasan Panca Bhakti Utama Pontianak, *Jurnal Magister Manajemen Universitas Tanjungpura*
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang.
- John dkk, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Kadir, Marnis dan Machasin, 2014, Pengaruh *Ability*, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi Volume 22, Nomor 2 Juni 2014*
- Lawasi dan Triatmanto, 2017, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 5 No. 1 2017
- Mahsun. 2006. *Akuntansi sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, e. a. 2011. Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning & Development*
- Marpaung, M. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: AFABETA.
- Moeheriono, S 2014. *Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nasution, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta
- Novandi, 2019, Pengaruh Kemampuan Kerja (*Ability*) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors tbk Cabang Medan, *Jurnal Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
- Pabundu, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rachim, 2014, Pengaruh Komunikasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bober, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana*
- Rion Wishbay dan Kurniawaty Fitri, 2014. Pengaruh Kemampuan kerja (*Ability*) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2014, 86-90

- Rivai, V. dan E.J. Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Edisi II), PT RajaGrafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006, *Organization Behavior*, Prentice Hall International, New Jersey.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke12. Salemba Empat: Jakarta.
- Rufino, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Renika
- Saputro, 2016, Pengaruh Komunikasi, *Team Work* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara, *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang*
- Sarboini, Surya dan Safiansyah, 2017, Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 1(2), 2017,86-90
- Sedarmayanti, 2009, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian P. Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Syazhashah Putra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga, 2015. Pengaruh Kemampuan kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2015,81-96
- Stevani dan Santoso, 2015, Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall, *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petra, Surabaya*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Suwatno dan Priansa Juni,. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbitan Alfabeta: Bandung
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

-
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Yacub, Gunawan dan Halim, 2015, Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh, *Jurnal SAINTIKOM Vol.14, No. 3, September 2015*
- Yusuf, Burhauddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya dan Suhaji, 2012, Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Widya Manggala*
- Zameer, Jawwad, M. A, Kasmirah, S, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi* Jakarta: Pearson
- Barolli, Leonard, et al. *Knowledge Management Capability and Agile*. 2020, https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-50454-0_31.
- Risma Aprilia, Turmudhi A, Ratih Purwasih, Siti Maimunah, Splindi Yunggoli. *Work Productivity : Compensation, Communication and Work Discipline*. 2023, <https://doi.org/https://doi.org/10.32332/al-fathin.v1i01.1188>.
- Rozak, Hasan, et al. *BUSINESS : STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR : THE ROLE OF SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY*. 2024.
- Rozak, Hasan Abdul, et al. "Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance." *IEEE Transactions on Engineering Management*, vol. 70, no. 11, 2023, pp. 3766–75, <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>.