

Evaluasi Kerjasama Tim, Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Mandiri Abadi

Resma Nurlela^{1*}, Bintang Narpati², Wirawan Widjanarko³,
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, University Bhayangkara Jakarta Raya
email ; resmanurlela0@gmail.com^{1*}, bintangnarpati@dsn.ubharajaya.ac.id²,
wwidjanarko2@gmail.com³

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Received :15, July, 2024

Revised :22, July, 2024

Accepted:29, July, 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Evaluasi Kerjasama Tim, Kompetensi SDM, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Mandiri Abadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 78 orang responden, yang telah di Uji Validitas dan Realibilitas dan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan yaitu 78 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Mandiri Abadi, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5.178 > 1.992$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Variabel Kompetensi SDM berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Mandiri Abadi, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.408 > 1.992$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Mandiri Abadi, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.871 > 1.992$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil Uji F simultan dan telah diperoleh nilai F hitung sebesar $87.975 > 2.73$ F tabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Kerjasama Tim, Kompetensi SDM, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Mandiri Abadi.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Keberhasilan dalam sebuah Perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal ataupun fasilitas yang dimilikinya, tetapi juga tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai skill dan kompeten dibidangnya. Pada setiap Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sehat mental maupun fisiknya serta memiliki,

disiplin, semangat kerja, kemampuan atau skill serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Kerjasama Tim adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim adalah sebuah kelompok orang yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian berbeda-beda yang dikordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kerja sama tim perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya kerjasama tim yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan. (Rosmana & Wahyuningsih, 2023)

Kompetensi adalah panduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan, kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. (Elen Anggraini, 2024)

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai. (Adirinarso, 2023)

Berdasarkan pengamatan penelitian di PT. Tekno Mandiri Abadi masih terdapat permasalahan yang dilakukan para karyawan, dimana kerjasama tim yang terjadi terkait dengan dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu Leader telah memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap karyawan. Namun, masih ada beberapa karyawan yang kurang mampu dalam menyelesaikan tugas sehingga mereka memilih untuk menunda pekerjaan, hal ini menyebabkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan. Kemampuan karyawan tampak kurang dilihat dari kapasitas individu dan kurangnya keunggulan dalam melakukan beragam tugas sehingga terjadi saling mengandalkan dan tumpang tindih pekerjaan.

Disisi lain pelaksanaan program pelatihan pada PT. Tekno Mandiri Abadi, tentunya terjadi fenomena dan kendala-kendala atau permasalahan yang penulis amati sehingga dapat menghambat pelaksanaan program pelatihan karyawan tersebut. Fenomena dan kendala yang terjadi misalnya seperti kurangnya antusias karyawan dalam mengikuti program pelatihan karena pelatihan dilaksanakan disela-sela waktu jam operasional kerja yang membuat program pelatihan menjadi hanya sekedar memenuhi tanggung jawab sebagai karyawan dan bukan menjadi kebutuhan untuk menambah pengetahuan baru bagi karyawan itu sendiri. Hal tersebut bisa dilihat melalui tabel training report yang dimana jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan setiap bulan nya tidak semua karyawan mendapatkan dan mengikuti program pelatihan tersebut.

Kemudian masalah menurunnya kinerja yang disebabkan oleh lingkungan fisik dan non fisik yang muncul di internal perusahaan. Berdasarkan keterangan dari pimpinan menjelaskan bahwa menurunnya kinerja karyawan sering terjadi karena *miss communication* antar karyawan yang terjadi di lapangan. Selain masalah hubungan antar karyawan, penyusunan tata ruangan kerja karyawan kurang tertata dengan rapi sehingga memberi kesan ruangan kerja terlihat sempit dan kurang nyaman. Selain dirasa sempit dan kurang nyaman, ruangan penyimpanan produk di PT. Tekno Mandiri Abadi juga tergolong menghabiskan ruangan yang besar serta menguras waktu yang

cukup banyak ketika melakukan bongkar-muat barang sehingga membuat para karyawan menjadi lebih lama dalam memilih dan menggolongkan produk yang akan diperbaiki.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu pembentukan tugas untuk menyusun pekerjaan seorang karyawan. Menurut As'ad dalam (Dewi, 2018, p. 91) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi kinerja merupakan kemauan seorang individu atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan harapan hasil yang dicapai sesuai yang diinginkan. (KhoifatulBadriyah et al., 2022)

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela dalam (Masda, 2020, p. 23) dalam Jurnal (Khoifatul Badriyah et al., 2022) yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung Jawab dan Kerja sama, Inisiatif. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja adalah a) Faktor Intrinsik, yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. b) Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang. c) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangindaan, 2023)

Faktor-faktor Kerjasama Tim

Ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah tim dalam suatu organisasi, yaitu a) Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan. b) Saling berkontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi. c) anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu. Kerjasama tim dapat membina kekompakan dalam suatu instansi. (Imron & Suhardi, 2019)

Indikator Kerjasama Tim

Indikator Kerjasama Tim antara lain Tanggung jawab bersama, Saling berkontribusi, Pengarahan kemampuan secara maksimal, Komunikasi yang efektif. (Hidayat et al., 2019)

Kompetensi SDM

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Seseorang yang memiliki kompetensi akan bekerja dengan pengetahuan

dan keterampilannya sehingga dapat bekerja dengan mudah, cepat, intuitif dan dengan pengalamannya bisa meminimalisir kesalahan. (Yulanda & Oktala, 2021)

Faktor-faktor Kompetensi SDM

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu Keyakinan dan nilai-nilai b) ketrampilan c) Pengalaman d) Karakteristik Kepribadian e) Motivasi f) Isu Emosional g) Kemampuan Intelektual. (Alwi et al., 2023)

Indikator Kompetensi SDM

Adapun indikator kompetensi sumber daya manusia terdapat tiga indikator pembentuk kompetensi sumber daya manusia, yang meliputi a) Pengetahuan adalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab bekerja. b) Keterampilan individu adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. c) Sikap / perilaku kerja adalah mempunyai kreativitas dalam bekerja dan adanya semangat kerja yang tinggi yang mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian. (Stocks, 2016)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan di mana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. (Praditya Ardhana et al., 2024)

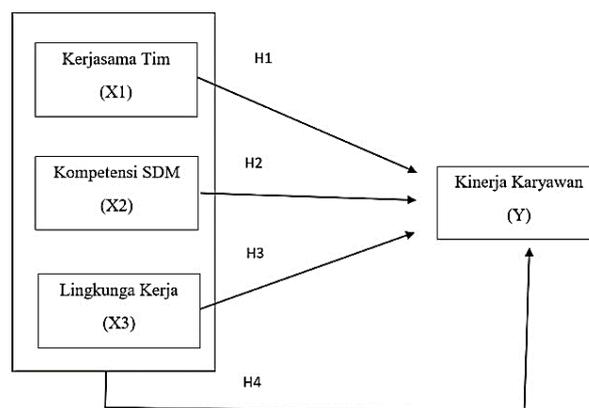
Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, adalah Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran udara, Penerangan, keamanan dan Kebisingan. (Firmansyah & Mahardhika, 2018)

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lain terkait Lingkungan kerja terdiri dari Suasana Kerja, Hubungan dengan rekan kerja Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan. (Siswanto, 2023)

Gambar Kerangka Konseptual



METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Ahyar et al. (2020) pengertian metode kuantitatif sendiri adalah penelitian yang mementingkan kedalaman data yang dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang bisa dibidang luas. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Tekno Mandiri Abadi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Tekno Mandiri Abadi yaitu 78 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel jenuh yaitu teknik penempatan sampel bila semua anggota sampel merupakan populasi. Artinya sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistic menggunakan software SPSS 25.

HASIL

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2018) validitas yang digunakan untuk mengukur keaslian atau mengetahui validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid atau sah apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df (degree of freedom) = n (jumlah responden) – 2, dengan tingkat signifikan uji dua arah pada nilai signifikan 0,05. Maka dari itu, nilai $df = 78 - 2 = 76$, sehingga di dapatkanlah nilai r tabel sebesar 0,222. Berdasarkan pada hal tersebut, kuesioner dapat dikatakan valid apabila hasil uji validitas kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Untuk mengetahui hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel Uji Validitas Kerjasama Tim (X1)

Variabel	Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Hasil
Kerjasama Tim (X1)	Pertanyaan 1	0,557	0,219	Valid
	Pertanyaan 2	0,642	0,219	Valid
	Pertanyaan 3	0,442	0,219	Valid
	Pertanyaan 4	0,505	0,219	Valid
	Pertanyaan 5	0,493	0,219	Valid
	Pertanyaan 6	0,538	0,219	Valid
	Pertanyaan 7	0,574	0,219	Valid
	Pertanyaan 8	0,561	0,219	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 1 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang sudah didapatkan oleh setiap pernyataan variabel Kerjasama Tim yang memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,222, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 butir pertanyaan yang ada pada variabel Kerjasama Tim dinyatakan **valid**.

Tabel Uji Validitas Kompetensi SDM (X2)

Variabel	Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Hasil
	Pertanyaan 1	0,671	0,219	Valid
	Pertanyaan 2	0,677	0,219	Valid

Kompetensi SDM	Pertanyaan 3	0,562	0,219	Valid
	Pertanyaan 4	0,571	0,219	Valid
	Pertanyaan 5	0,558	0,219	Valid
	Pertanyaan 6	0,644	0,219	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 2 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang sudah didapatkan oleh setiap pernyataan variabel Kompetensi SDM yang memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,222, sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 butir pertanyaan yang ada pada variabel *Kompetensi SDM* dinyatakan **valid**.

Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X3)	Pertanyaan 1	0,792	0,219	Valid
	Pertanyaan 2	0,684	0,219	Valid
	Pertanyaan 3	0,775	0,219	Valid
	Pertanyaan 4	0,698	0,219	Valid
	Pertanyaan 5	0,802	0,219	Valid
	Pertanyaan 6	0,791	0,219	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 3 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang sudah didapatkan oleh setiap pernyataan variabel Lingkungan Kerja yang memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,222, sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 butir pertanyaan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan **valid**.

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X3)	Pertanyaan 1	0,792	0,219	Valid
	Pertanyaan 2	0,684	0,219	Valid
	Pertanyaan 3	0,775	0,219	Valid
	Pertanyaan 4	0,698	0,219	Valid
	Pertanyaan 5	0,802	0,219	Valid
	Pertanyaan 6	0,791	0,219	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 4 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang sudah didapatkan oleh setiap pernyataan variabel Kinerja Karyawan yang memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,222, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 butir pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji instrumen yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Maka dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah

kuesioner yang telah disebarkan kepada responden memiliki data yang stabil, dan reliabel. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item pernyataan yang ada dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha* (koefisien *alpha croncbach*). Maka dapat dikatakan uji reliabilitas dilakukan terhadap semua butir pernyataan jika nilai *alpha* > 0.60 maka dapat dikatakan reliabel.

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Kerjasama Tim (X1)	0,646	0,60	Reliabel
2	Kompetensi SDM (X2)	0,668	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,852	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,770	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* diatas variabel Kerjasama Tim sebesar 0.646, variabel Kompetensi SDM sebesar 0.668, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.852, kemudian variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.770. dapat disimpulkan dari pernyataan kuesioner ini reliabel karena, memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar > 0,60 atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pada metode uji Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	78	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85890119
	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.066
Test Statistic	.068	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

Pada metode uji Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 25 dengan model P-Plot adalah sebagai berikut :

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel Uji Multikolinieritas

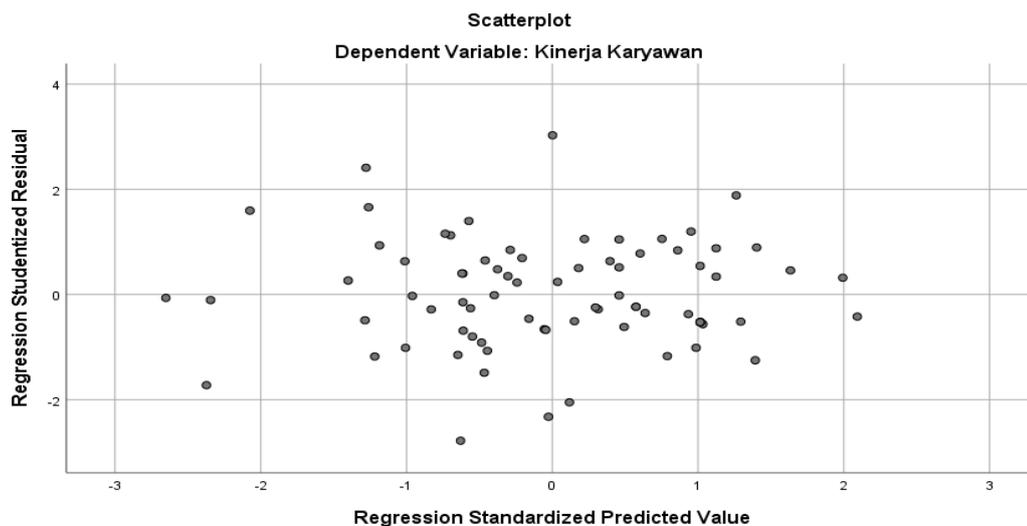
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kerjasama Tim (X1)	0,397	2,521	Tidak ada multikolinieritas
Kompetensi SDM (X2)	0,420	2,380	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,837	1,194	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data diolah (2024)

Pada tabel 7 di atas maka dapat dilihat adanya nilai *tolerance* yang dihasilkan dari setiap variabel Kerjasama Tim yaitu sebesar 0.397 dan nilai VIF sebesar 2.521. Variabel Kompetensi SDM yaitu sebesar 0.420 dan nilai VIF sebesar 2.380. Variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0.837 dan nilai VIF sebesar 1.194. Berdasarkan hasil yang ada dalam pengujian tersebut maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang ada pada model regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan. Tidak heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan output scatterplots pada gambar 2 dapat diketahuibahwa titik- titik data menyebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik- titik yang tersebar secara acak tanpa membentuk pola heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat terpenuhi untuk memprediksi Keputusan Pembelian berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Kerjasama Tim, Kompetensi SDM, danLingkungan Kerja.

Analisis Linear Berganda

Setelah melakukan dan memenuhi uji normalitas dan uji asumsi klasik, maka yang akan dilakukan selanjutnya adalah data yang sudah dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji variabel satu dengan yang lainnya. Variabel yang dipengaruhi tersebut disebut variabel dependen, dan variabel yang mempengaruhi disebut dengan variabel bebas atau independent. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistik didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.382	2.252		3.278	.002		
	Kerjasama Tim	.506	.098	.447	5.178	.000	.397	2.521
	KompetensiSDM	.471	.107	.370	4.408	.000	.420	2.380
	LingkunganKerja	.285	.074	.230	3.871	.000	.837	1.194

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Pada tabel 8 diatas menunjukkan informasi bahwa mengenai persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 7.382 + 0.506 X1 + 0.471 X2 + 0.285 X3$$

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu variabel bebasmemiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruh masing- masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian inisecara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05.

Tabel Uji T

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.382	2.252		3.278	.002
	Kerjasama Tim	.506	.098	.447	5.178	.000
	Kompetensi SDM	.471	.107	.370	4.408	.000
	Lingkungan Kerja	.285	.074	.230	3.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa variabel dari Kerjasama Tim diperoleh t-hitung sebesar 5.178 > 1.992 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 atau juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak Ha diterima. Secara parsial Kerjasama Tim (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian untuk variabel Kompetensi SDM (X2) diperoleh t-hitung sebesar 4.408 > 1.992 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 atau juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak Ha diterima. Secara parsial Kompetensi SDM (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh t-hitung sebesar 3.871 > 1.992 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 atau juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak Ha diterima. Secara parsial Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F yang digunakan untuk mengetahui bahwa besarnya pengaruh dari variabel bebas yang secara Bersama-sama dimasukkan dalam model tersebut terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	948.964	3	316.321	87.975	.000 ^b
	Residual	266.075	74	3.596		
	Total	1215.038	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 87.975 > 2.73 (F tabel) dengan nilai yang dihasilkan sig. 0.000 < 0.05 maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima. Secara simultan Kerjasama Tim (X1), Kompetensi SDM (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji R

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan dari variabel bebas dalam menjelaskan mengenai variabel terikat. Dalam analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antaranol dan satu. Jika semakin besar R^2 dan mendekati 1 maka dikatakan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dianggap memiliki pengaruh kuat.

Tabel Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.772	1.896

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi SDM, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 11 diatas nilai yang diperoleh R Square (koefisien determinasi) yang sebesar 0.772 atau 77,2%. Hal ini berarti bahwa 77,2% variabel Kinerja Karyawan di PT. Tekno Mandiri Abadi dapat dijelaskan dari ketiga variabel independen, Kerjasama Tim, KompetensiSDM, Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 22,8% yang dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap kerjasama tim, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tekno Mandiri Abadi dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 5.178 (t-hitung) lebih besar dari 1.99254 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Berarti variabel kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kerjasama tim memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Tekno Mandiri Abadi. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kerjasama tim dan kinerja karyawan sehingga jika kerjasama tim meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya, apabila kerjasama tim menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 4.408 (t-hitung) lebih besar dari 1.99254 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Berarti variabel Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kompetensi SDM memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Tekno Mandiri Abadi. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara lingkungan kerjadan kinerja karyawan sehingga jika kompetensi SDM meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan

sebaliknya, apabila kompetensi SDM menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3.871 (t-hitung) lebih besar dari 1.99254 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari pada 0,05. Berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Tekno Mandiri Abadi. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sehingga jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 Uji F hasil uji simultan telah diperoleh F Hitung nilai F hitung sebesar 87.975 yang mana lebih besar dari 2,73 (F Tabel) berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kerjasama tim, kompetensi SDM dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tekno Mandiri Abadi. Hal ini juga menunjukkan kerjasama tim, kompetensi SDM dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Givson Armando Panjaitan, 2019) yang menemukan bahwa kerjasama tim, kompetensi SDM dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan yaitu berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tekno Mandiri Abadi yang dimana ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $5,178 > 1.99254$ t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tekno Mandiri Abadi yang dimana ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $4,408 > 1.99254$ t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tekno Mandiri Abadi yang dimana ditunjukkan dengan hasil t-hitung $3,871 > 1.99254$ t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa kerjasama tim, kompetensi SDM dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tekno Mandiri Abadi yang dimana uji F menunjukkan F-hitung

sebesar 87,975 > 2,73 F-tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti yaitu kerjasama tim, kompetensi SDM dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Masing-masing dari tingkat kerjasama tim, kompetensi SDM dan lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting terhadap hasil kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adirinarso, D. (2023). No Title. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Alwi, F. A., Kurniawan, A. W., Darmawan Natsir, U., Sahabuddin, R., & Haeruddin, I. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H.M Djafar Harun Kolaka Utara. *Sinomika Journal | Volume*, 2(1), 95–102. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.865>
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(02). <https://doi.org/10.30651/blc.v15i02.1782>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, TEAMWORK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36–54. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Praditya Ardhana, R., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., Narpati, B., & Com, P. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo. 2(1), 22–30.
- Mangindaan, J. V. (2023). *Jurnal+Gregy+Siwu+697-703*. 4(5), 697–703.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(4), 16606–16613. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2830>
- Siswanto, S. (2023). Analisis Pelatihan, Beban Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1(4 SE-Articles), 1–19. <https://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jkppk/article/view/222>
- Stocks, N. (2016). 濟無 No Title No Title No Title. 3, 1–23.
- Yulanda, D., & Oktala, R. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Satuan Kerja Seksi Keuangan Polres. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.31539/jomb.v3i1.2293>