

**Pengaruh Kompetensi dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai
Desa Karyamukti Kecamatan Lemahabang**

¹Iis Listiani, ²Asep Jamaludin, ³Nandang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.iislistiani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

In the current era of globalization, human resource management has a very crucial role in increasing the efficiency of resource use within the organization to achieve common goals. In this case, the influence provided by competence and teamwork supports the optimization and improvement of employee performance. Therefore, this research aims to find out, analyze and explain the influence of Competency and Teamwork on Employee Performance. The research method used is verification analysis with a quantitative approach. The sampling method used in this research was using a non-probability sampling method with a saturated sampling technique because the sample size was less than 100 people, so all members of the population were sampled. Research data was obtained by distributing questionnaires via Google Form to 45 respondents from Karyamukti Village employees, Lemahabang District. Then, the data analysis method used is path analysis (Path Analysis) with the help of SPSS 23 software. The results of the discussion in this research show that there is a correlation between the Competency and Teamwork variables. There is a partially significant positive influence of each variable between Competence and Teamwork on Employee Performance. And there is also a significant positive influence simultaneously on the Competency and Teamwork variables on Employee Performance.

Keywords: Competence, Teamwork, Employee Performance.

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya di dalam organisasi guna mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, pengaruh yang diberikan dari kompetensi dan Kerja sama tim mendukung optimalisasi dan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan mengenai pengaruh Kompetensi dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun cara pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh karena jumlah sampel kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Data penelitian diperoleh dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form kepada 45 responden dari pegawai Desa Karyamukti Kecamatan Lemahabang. Kemudian, metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analys*) dengan bantuan *software* SPSS 23. Hasil pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel Kompetensi dan Kerja sama tim. Adapun terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari masing-masing variabel antara Kompetensi dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Dan juga

terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan pada variabel Kompetensi dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Kerja sama Tim, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

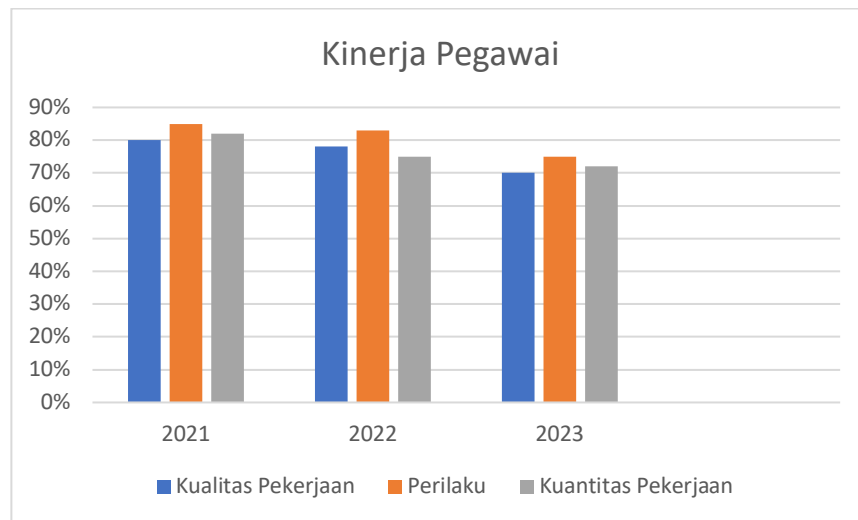
Dalam era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya di dalam organisasi guna mencapai tujuan bersama. Terkait hal tersebut, individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi merupakan faktor utama yang menjadi pendorong (Kojongian et al 2021). Hal ini tentu saja membuat masyarakat menghadirkan tantangan baru khususnya bagi desa, seperti tuntutan akan penyediaan layanan yang lebih baik, pengelolaan sumber daya yang lebih efisien, dan penanganan masalah-masalah sosial yang lebih kompleks.

Tujuan organisasi dapat dicapai tergantung dari kinerja para pegawainya. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi karena akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut dan dapat mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Pusparani, 2021).

Desa Karyamukti adalah salah satu desa yang berada di wilayah kecamatan Lemahabang, kabupaten Karawang, Jawa Barat. Desa Karyamukti ini memiliki peran penting dalam penanganan masalah-masalah sosial yang dialami oleh masyarakat setempat. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sholikhah (2020) bahwa desa merupakan unit terkecil dalam struktur pemerintahan yang memiliki tanggung jawab langsung dalam menyediakan layanan publik kepada masyarakat di tingkat lokal. Adapun berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang desa pasal. 1, pemerintahan desa ialah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sebagaimana yang tercantum dalam Laporan Keterangan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (LKPPD) Tahun 2022 bahwa Desa Karyamukti melaksanakan program kerja yaitu dengan peningkatan infrastruktur pedesaan seperti pembangunan sekolah, pembangunan rumah sakit umum, dan perbaikan jalan. Adapun kegiatan sosialisasi juga dilakukan berupa sosialisasi kebudayaan masyarakat, ketenagakerjaan, serta penggalangan partisipasi di bidang Kesehatan. Hal tersebut merupakan bentuk upaya kepedulian terhadap masyarakat.

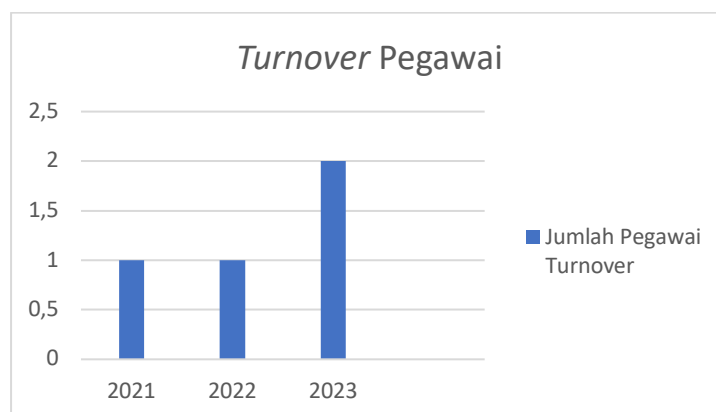
Adapun data penilaian kinerja pegawai setiap periode yang diakumulasikan sebagaimana yang ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Grafik Penilaian Kerja Pegawai Desa Karyamukti Periode 2021-2023

Sumber : Bagian SDM Desa Karyamukti, 2024.

Berdasarkan gambar 1. dapat dilihat grafik yang menunjukkan bahwa Desa Karyamukti mengalami penurunan terhadap penilaian kinerja pegawai pada periode 2021-2023. Kinerja pegawai terus mengalami penurunan dimulai dari tahun 2021, kualitas pekerjaan yang berada pada persentase 80% lalu turun tahun 2022 berada pada 78%, dan pada tahun 2023 berada di 70%. Adapun terkait perilaku pegawai yang menjadi acuan penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021 berada pada 85%, pada tahun 2022 berada pada 83%, dan pada tahun 2023 menempati posisi 75%, sedangkan untuk kuantitas pekerjaan juga mengalami penurunan yaitu pada tahun 2021 berada pada 82%, tahun 2022 berada pada 75%, dan pada tahun 2023 berada pada 72%. Selanjutnya, latar belakang permasalahan ini diperkuat dengan adanya data *turnover* pegawai dikarenakan tidak dapat memperbaiki kinerja sebagai gambar 2 berikut:



Gambar 2. Grafik Turnover Pegawai Desa Karyamukti Periode 2021-2023

Sumber : Bagian SDM Desa Karyamukti, 2024.

Mengenai penjelasan dari gambar 2. bahwa tingkat *turnover* pegawai dari periode tahun 2021-2023 cenderung meningkat, mengingat Desa Karyamukti memiliki peran penting dalam penanganan masalah-masalah sosial yang dialami oleh masyarakat setempat, masalah ini tentu dapat menghambat pencapaian program kerja Desa Karyamukti kedepannya. Untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan dibutuhkan keefektifan pegawai dalam bekerja, namun jika kinerja para pegawainya menurun akan sulit bagi perusahaan untuk maju. Persoalan akan kinerja ini tentu saja sangat penting untuk dicari cara pemecahannya, karena apabila dibiarkan saja akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Masalah kinerja yang dialami oleh Desa Karyamukti sebenarnya dapat diindikasikan dari permasalahan kompetensi kerja dan kerja sama tim pegawai yang kurang baik, sebagaimana tercantum dalam penelitian Badriyah et al (2022) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi dan kerja sama tim (*teamwork*). Dalam menghadapi tantangan ini, pegawai Desa Karyamukti perlu memiliki kompetensi yang memadai serta mampu bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai menghasilkan pencapaian tujuan organisasi yang dapat berupa pencapaian *output* yang terukur secara kuantitatif, tingkat kreativitas, fleksibilitas, keandalan, dan aspek-aspek lain yang diinginkan oleh lembaga desa. Oleh karena itu, pencapaian kinerja dalam konteks ini merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh Lembaga desa serta pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Luruk et al 2024).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan mendukung pertumbuhan perusahaan, perhatian yang lebih besar perlu diberikan pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, salah satunya adalah kemampuan atau kompetensi kerja pegawai. Menurut Wibowo dalam Kojongian et al (2021) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting serta unggulan dalam bidang tersebut.

Selain kompetensi, kerja sama tim juga menjadi faktor yang penting dalam memengaruhi kinerja untuk mengoptimalkan potensi masing-masing individu. Dengan adanya kerja sama tim, setiap individu dapat mengembangkan kemampuan mereka bersama-sama, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif. Oleh karena itu, kompetensi kerja dan kerja sama tim menjadi faktor yang sangat penting terhadap hasil kinerja pegawai (Andi Prayogi et al, 2019)

Kompetensi dan kerja sama tim yang menjadi faktor penting pada perkembangan kinerja pegawai, dialami oleh Desa Karyamukti yang mengalami permasalahan mengenai penurunan kinerja pegawai selama 3 tahun berturut-turut yang disebabkan oleh kompetensi kerja dan kerja sama tim yang kurang baik. Sebagaimana pra-survei yang dilakukan oleh peneliti melalui kuesioner dengan 30 karyawan Lembaga Desa Karyamukti Kecamatan Lemahabang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Pra Survey Kompetensi Pegawai Desa Karyamukti 2024

URAIAN	YA	TIDAK
Saya bekerja sesuai dengan kebutuhan	20	10
Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya	18	12
Saya memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan saya	15	15

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa sebanyak 20 dari 30 pegawai bekerja hanya sesuai dengan kebutuhan saja, hal ini dapat berdampak kurangnya motivasi pegawai untuk memberikan ide-ide baru atau mengambil inisiatif dalam meningkatkan proses kerja. Adapun mengenai pengetahuan sebanyak 12 dari 30 pegawai tidak memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau pendidikan yang sesuai dan ini dapat menghambat produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Dan juga sebanyak 15 orang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya yang membuat kinerjanya cenderung menjadi kurang efektif dan efisien.

Adapun peneliti juga melakukan observasi *pra-survey* terkait kerja sama tim kepada 30 pegawai Desa Karyamukti Kecamatan Lemahabang dengan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Pra Survey Kerja sama Tim Pegawai Desa Karyamukti 2024

URAIAN	YA	TIDAK
Saya dan rekan kerja saling ketergantungan dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.	19	11
<i>Self concept</i> penting bagi saya dalam melaksanakan pekerjaan	16	14
Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya	15	15

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 2. Dapat dilihat dari hasil *survey* yang menunjukkan 11 dari 30 pegawai tidak saling ketergantungan satu sama lain dalam menyelesaikan sebuah tugas, hal ini berdampak pada kurangnya rasa kebersamaan dan identitas tim serta merusak hubungan interpersonal di tempat kerja. Selain itu hasil *pra survey* sebanyak 14 dari 30 pegawai merasa tidak penting akan *self concept*, hal ini dapat mengurangi dorongan intrinsik mereka untuk mencapai tujuan kerja. Adapun hasil *survey* 15 orang tidak dapat bekerja sama dengan tim sehingga mengalami perselisihan pemahaman tentang tujuan yang tidak sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menimbulkan adanya perdebatan saat melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai tidak mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Adanya permasalahan tersebut memberikan dampak pada kualitas kerja yang buruk, pegawai tidak mampu bekerja secara efektif dan mengalami penurunan produktivitas, serta pegawai mungkin akan kesulitan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien, yang mengakibatkan kinerja keseluruhan menurun. Masalah kompetensi kerja dan Kerja sama tim sangat sensitif karena menjadi kriteria utama

bagi karyawan untuk mencapai kinerja. Jika kompetensi kerja dan kerja sama tim pegawai rendah, maka kinerja pegawai juga akan rendah.

Hal ini relevan dengan penelitian Krisnawati & Bagia (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pada penelitian Elang Ibrahim et al (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo. Dan pada penelitian Luruk et al (2024) terdapat hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Kerja sama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betun.

Oleh karena itu, pentingnya memahami peran dan interaksi antara kompetensi kerja dan kerja sama tim dalam konteks kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang kuat tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif, tetapi juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. Sebaliknya, kemampuan untuk bekerja dalam tim dengan baik memungkinkan pegawai untuk mengintegrasikan kompetensi mereka dengan rekan-rekan sekerja untuk mencapai tujuan bersama secara efisien. Dengan demikian, tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan mengenai pengaruh Kompetensi dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Pegawai Desa Karyamukti Kecamatan Lemahabang.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan metode analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis jalur (*path analys*). Jumlah populasi sebanyak 45 pegawai Desa Karyamukti Kecamatan Lemahabang. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh karena jumlah sampel kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dalam konteks penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan dengan cara studi lapangan, observasi, wawancara dan angket atau kuesioner sedangkan data sekunder terdiri dari literatur jurnal, buku, penelitian terdahulu dan artikel yang berada di internet. Tujuan utama dalam penelitian ini yaitu mendapatkan data yang kemudian dilakukan olah data dengan bantuan *software* SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	43	95,6%

Perempuan	2	4,4%
Jumlah	45	100%
Usia		
<30 Tahun	6	13,3%
31-40 Tahun	8	17,8%
41-50	27	60%
> 50 Tahun	4	8,9%
Jumlah	45	100%
Pendidikan		
SMA/Sederajat	43	95,6%
Sarjana (S1)	2	4,4%
Jumlah	45	100%
Lama Bekerja		
1-3 Tahun	45	100%
Jumlah	45	100%

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2024.

Berdasarkan data karakteristik responden pada tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa 45 responden (100%) merupakan pegawai Desa Karyamukti Kecamatan Lemahabang. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 43 responden (95,6%) adalah laki-laki dan 2 responden (4,4%) adalah perempuan. Hal ini menggambarkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki. Adapun dilihat dari umurnya menunjukkan dibawah 30 tahun sebanyak 6 orang, usia berada pada 31-40 sebanyak 8 orang, dan yang paling tinggi yaitu berusia 41-50 tahun sebanyak 27 orang (60%), serta yang paling rendah berapa pada usia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang. Sedangkan untuk Pendidikan terakhir responden didominasi oleh SMA/Sederajat yaitu sebanyak 43 orang (95,6%) sedangkan Sarjana (S1) sebanyak 2 orang (4,4%) dan seluruh responden sebanyak 45 orang (100%) sudah bekerja selama kurang lebih 1 sampai dengan 3 tahun.

2. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	Pengetahuan	0,796	0,294	Valid
		0,474	0,294	Valid
	Pemahaman	0,755	0,294	Valid
		0,678	0,294	Valid
	Kemampuan	0,697	0,294	Valid
	Sikap	0,812	0,294	Valid
		0,814	0,294	Valid
	Minat	0,809	0,294	Valid
0,699		0,294	Valid	

Kerja sama Tim (X ₂)	Kerja sama	0,666	0,294	Valid
		0,824	0,294	Valid
	Kepercayaan	0,755	0,294	Valid
	Kekompakan	0,803	0,294	Valid
		0,817	0,294	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,712	0,294	Valid
		0,649	0,294	Valid
	Kuantitas	0,604	0,294	Valid
		0,702	0,294	Valid
	Efektivitas	0,801	0,294	Valid
		0,68	0,294	Valid
	Ketepatan Waktu	0,821	0,294	Valid
		0,746	0,294	Valid
	Hubungan Antar Perorangan	0,645	0,294	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024.

Berdasarkan pengolahan uji validitas pada tabel 4, dapat diketahui hasil uji validitas yang dilakukan pada ketiga variabel antara Kompetensi (X₁), Kerja sama (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,294 sehingga seluruh indikator yang digunakan dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,887	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim(X ₂)	0,832	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,875	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024.

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* ketiga variabel dalam penelitian ini bernilai > 0,60 atau $r_{hitung} > r_{kritis}$. Dapat dikatakan bahwa jawaban dari responden dalam kuesioner penelitian ini dapat dipercaya atau dengan kata lain hasil jawaban dari kuesioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3849.753658
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.126
	Positive	.079
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024.

Berdasarkan tabel 6, hasil uji dengan menggunakan SPSS 23 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,070 > 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 45 responden.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6772.322	2837.916		2.386	.022		
Kompetensi	.226	.152	.232	1.488	.144	.415	2.410
Kerjasama Tim	.957	.263	.568	3.646	.001	.415	2.410

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 7, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance sebesar 0,415; 0,415 > 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel yaitu 2,410; 2,410 < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.075	.072		1.035	.307
Kompetensi	-4.647E-6	.000	-.279	-1.203	.236
Kerja sama Tim	1.091E-5	.000	.380	1.634	.110

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024.

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Sig kedua variabel > 0,05 yaitu dengan nilai Sig. Kompetensi (X₁) sebesar 0,236 dan Sig. Kerja sama Tim (X₂) sebesar 0,110. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut dengan model penelitian ini.

5. Analisis Verifikatif

Analisis Korelasi Antara Kompetensi (X₁) dengan Kerja sama Tim (X₂)

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Correlations

		Kompetensi	Kerjasama Tim
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPS 23, 2024.

Berdasarkan tabel 9, didapatkan bahwa koefisien korelasi antara Kompetensi (X₁) dan Kerja sama Tim (X₂) adalah 0,765. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X₁) dan Kerja sama Tim (X₂) termasuk ke dalam kategori kuat dimana terdapat pada interval 0,60 – 0,799.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 10. Hasil Analisis Jalur Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6772.322	1135.166		5.966	.000
Kompetensi	.226	.061	.289	3.720	.001
Kerja sama Tim	.957	.105	.707	9.114	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPS 23, 2024.

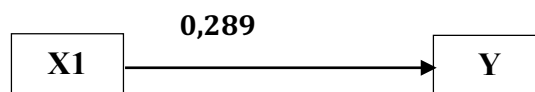
Berdasarkan tabel 10, hasil analisis tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur variabel Kompetensi (X_1) dan Kerja sama Tim (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien Jalur Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil untuk nilai korelasi variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada tabel 10 yaitu sebesar 0,289 dengan penulisan persamaannya :

$$Y = 0,289 X_1$$

Pengaruh parsial antara variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dengan visualisasi pada gambar 3, sebagai berikut :



Gambar 3. Koefisien Jalur X_1 Terhadap Y

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2024.

Besaran nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y), berikut merupakan perhitungan untuk koefisien determinasi dari variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y):

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,289^2 \times 100\% \\
 &= 0,0835 \times 100\% \\
 &= 8,35\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi yang telah dihitung yaitu sebesar 8,35% artinya kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 8,35% sedangkan sisanya sebesar 91,65% dipengaruhi oleh variabel lain. Perhitungan lebih jelas mengenai pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui pada tabel 11, sebagai berikut :

Tabel 11. Pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi		Perhitungan	Hasil
Kompetensi	Pengaruh Langsung		0,289 ²	0,0835
	Pengaruh Tidak Langsung	X2	0,289 x 0,707 x 0,765	0,1563
Total Pengaruh				0,2398

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2024.

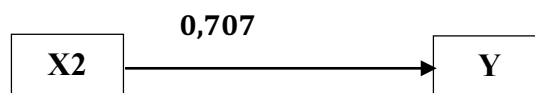
Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa total besaran pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,2398 atau sebesar 23,98%.

b. Koefisien Jalur Kerja sama Tim (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil untuk nilai korelasi variabel Kerja sama Tim (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada tabel 10 yaitu sebesar 0,707 dengan penulisan persamaannya :

$$Y = 0,707 X_2$$

Pengaruh parsial antara variabel Kerja sama Tim (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dengan visualisasi pada gambar 4, sebagai berikut :



Gambar 4. Koefisien Jalur X₂ Terhadap Y

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2024.

Besaran nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kerja sama Tim (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y), berikut merupakan perhitungan untuk koefisien determinasi dari variabel Kerja sama Tim (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y):

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,707^2 \times 100\% \\ &= 0,4998 \times 100\% \\ &= 49,98\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi yang telah dihitung yaitu sebesar 49,98% artinya Kerja sama tim mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 49,98% sedangkan sisanya sebesar 50,02% dipengaruhi oleh variabel lain. Perhitungan lebih jelas mengenai pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari kerja sama tim terhadap kinerja pegawai dapat diketahui pada tabel 12, sebagai berikut :

Tabel 12. Pengaruh Kerja sama Tim (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi		Perhitungan	Hasil
Kerja sama Tim	Pengaruh Langsung		0,707 ²	0,4998
	Pengaruh Tidak Langsung	X1	0,707 x 0,289 x 0,765	0,1563
Total Pengaruh				0,6561

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa total besaran pengaruh Kerja sama Tim (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,6561 atau sebesar 65,61%.

Koefisien Determinasi R^2

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.557	3940.34849

a. Predictors: (Constant), Kerja sama Tim, Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPS 23, 2024.

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square pada penelitian ini sebesar 0,557. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Kompetensi (X_1) dan Kerja sama Tim (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 55,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

6. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji T)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6772.322	1135.166		5.966	.000
	Kompetensi	.226	.061	.289	3.720	.001
	Kerjasama Tim	.957	.105	.707	9.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024.

Berdasarkan tabel 14. Diketahui nilai sig untuk pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ atau t hitung $3,720 > 2,940$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 14. Diketahui nilai sig untuk pengaruh Kerja sama Tim (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ atau t hitung $9,114 > 2,940$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi (X_2) secara parsial terhadap Kerja sama Tim (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890843248.265	2	445421624.132	28.688	.000 ^b
	Residual	652106542.313	42	15526346.246		
	Total	1542949790.578	44			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024.

Berdasarkan tabel 15. dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Kompetensi (X_1) dan Kerja sama Tim (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $28,688 > F$ tabel $3,22$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi (X_1) dan Kerja sama Tim (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Korelasi antara Kompetensi dan Kerja sama Tim

Korelasi antara Kompetensi dan Kerja sama Tim memperoleh besarannilai koefisien sebesar $0,765$ yang dapat diartikan bahwa termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang kuat. Nilai positif pada koefisien yang dihasilkan dapat diartikan jika kompetensi meningkat maka kerja sama tim juga ikut meningkat dan begitu pun sebaliknya jika kerja sama tim meningkat maka kompetensi juga ikut meningkat.

Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan keterangan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan adanya pengujian secara parsial, di mana diperoleh nilai total pengaruh sebesar $0,2398$ atau sebesar $23,98\%$. Artinya, semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Serta Nilai t hitung yang didapat yaitu sebesar $3,720$ dan dapat diartikan bahwa t hitung $> t$ tabel dengan nilai $3,720 > 2,940$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa hubungan variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki arah positif. Sementara itu, untuk nilai perolehan signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti variabel Kompetensi (X_1) dengan indikator-indikatornya dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator-indikatornya secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Krisnawati & Bagia (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan keterangan bahwa secara parsial Kerja sama Tim berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan adanya pengujian secara parsial, di mana diperoleh nilai total pengaruh sebesar $0,6561$ atau sebesar $65,61\%$. Artinya, semakin tinggi Kerja sama tim maka akan semakin tinggi

pula kinerja pegawai. Serta Nilai thitung yang didapat yaitu sebesar 9,114 dan dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $9,114 > 2,940$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa hubungan variabel Kerja sama Tim (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki arah positif. Sementara itu, untuk nilai perolehan signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti variabel Kerja sama Tim (X_2) dengan indikator-indikatornya dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator-indikatornya secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Elang Ibrahim et al (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo.

Pengaruh Simultan Kompetensi dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan keterangan bahwa secara simultan Kompetensi dan Kerja sama Tim berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan adanya pengujian secara simultan, di mana diperoleh nilai total pengaruh sebesar 0,557 atau sebesar 55,7%. Serta Nilai Fhitung yang didapat yaitu sebesar 28,688 dan dapat diartikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $28,688 > 3,22$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa hubungan variabel Kompetensi (X_1) dan Kerja sama Tim (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki arah positif. Sementara itu, untuk nilai perolehan signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti variabel Kompetensi (X_1) dan Kerja sama Tim (X_2) dengan indikator-indikatornya dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator-indikatornya secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Luruk et al (2024) terdapat hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Kerja sama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara Kompetensi dan Kerja sama tim dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,765 yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan searah antara kompetensi dengan Kerja sama tim.
2. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel Kompetensi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar 23,98%. Adanya hasil nilai analisis fakta tersebut dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki hubungan yang positif dan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel Kerja sama Tim (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar 65,61%. Adanya

hasil nilai analisis fakta tersebut dapat dikatakan bahwa Kerja sama Tim memiliki hubungan yang positif dan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

4. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel Kompetensi (X_1), Kerja sama Tim (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar 55,7%. Adanya hasil nilai analisis fakta tersebut dapat dikatakan bahwa Kompetensi dan Kerja sama Tim memiliki hubungan yang positif dan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri (Vol. 4, Issue 3).
- Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Jamaludin, A., & Romli, D. (2022). Implementasi Solusi Untuk Menghindari Stress Kerja Pada Pegawai UPTD Kebersihan Wilayah Bantargebang. 2(1), 25–29. <https://journal.actual->
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P. K., & Raintung, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado (Vol. 9).
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 7(1), 29–38.
- Luruk, O., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PLN Sub ULP. 5(1), 171–181.
- Made Dwi Priskilla, N., Putu Santika, I., Bisnis, F., Triatma Mulya, U., & -Bali, B. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Puri Saron Hotel. In *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* (Vol. 01, Issue 1).
- Muslimah, N. N. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. 1(2), 152–161.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nur, J. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bormindo Nusantara di Kota Duri.
- Purnomo, B. C., & Astuti, M. (2022). Influence of Organizational Cultural Leadership and Teamwork on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.818>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Ramadhanti, A. F. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower International.
- Reza Putra, M., & Gupron. (2020). Employee Performance Models: Competence, Compensation and Motivation (Human Resources Literature Review Study) M. 2(1), 185–198. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1>
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom. 4(4), 509–522.
- Setiawan, A. A. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi. 6(3), 410–417.
- Sholikhah, Y. R. (2020). Kebijakan Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Desa (Studi Kasus BUMdes Desa Pacet Mojokerto).
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D. (Cetakan Ke 1). CV. Alfabeta.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4), 221–231.