

**PENGARUH KOMPETENSI, TEAMWORK, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. GUDANG
GARAM Tbk, KEDIRI**

***THE EFFECT OF COMPETENCE, TEAMWORK, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
MEKAR COOPERATIVE PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI***

Khoifatul Badriyah

Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis : ifabadriyah2000@gmail.com

Erwin Syahputra

Universitas Islam Kediri

E-mail : erwinskyahputra@uniska-kediri.ac.id

Anita Sumelvia Dewi

Universitas Islam Kediri

E-mail : anita@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of competence, Teamwork and Work Environment on Employee Performance at Mekar Cooperative PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. The sampling technique used non probability sampling using purposive sampling method as much as 60 respondents. The analysis technique used is Instrument Test, Assumption Test Classical, Multiple Linear Regression Test, t Test, F Test, and Coefficient of Determination Test (R²). Based on the results of the study show that the results of the t-test variable Competence (X1) partially significant effect on performance Employee (Y). Teamwork variable (X2) partially significant effect on Employee Performance (Y) and the Work Environment variable (X3) partially significant effect on Employee Performance (Y). While the results of the F test show that the variable Competence (X1), Teamwork (X2) and Work Environment (X3) have an effect Simultaneously significant on Employee Performance in Cooperative Mekar PT.Gudang Garam Tbk, Kediri with a Sig value of 0.000 < 0.05.*

Keywords : *Competence, Teamwork, Work Environment and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Teamwork dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan menggunakan metode sampling purposive sebanyak 60 responden. Teknik analisis yang

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; September 22, 2022

* Khoifatul Badriyah, ifabadriyah2000@gmail.com

digunakan yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Teamwork (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Teamwork (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.

Kata kunci : Kompetensi, Teamwork, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan, tidak jauh dari peranan serta tanggungjawab seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Mempunyai sumber daya yang unggul dan kompeten dapat memberikan kontribusi yang baik bagi suatu perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Menurut Tanjung dalam (Wijaya, 2020, p. 1) sumber daya manusia adalah suatu unsur yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peranan manusia walaupun berbagai faktor yang diperlukan itu sudah tersedia, perusahaan tidak dapat berjalan karena manusia merupakan penyelenggara dan pengarah jalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, jika tidak memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan dan keberhasilan, kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan dinilai sangat penting. Oleh sebab itu, perusahaan maupun karyawan berusaha melakukan berbagai upaya dalam memberikan kinerja yang optimal dan berkualitas pada saat bekerja. Menurut Mangkunegara & Prabu dalam (Karo, 2021, p. 4) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Seorang karyawan akan memberikan kinerja yang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya jika memiliki kompetensi yang

tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi untuk mencapai tujuan dan keberhasilan, terutama pada era globalisasi ini.

Menurut Wibowo dalam (Karo, 2021, p. 2) kompetensi merupakan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan maupun pengetahuan dan didukung dengan perilaku kerja yang diwajibkan oleh pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan. Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Perusahaan dapat berkembang dan mampu bersaing apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi dibidangnya. Dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan seorang karyawan, peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan. Dengan adanya kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim (*teamwork*). Menurut Davis dalam (Junaidi, 2021, p. 2) kerjasama tim (*teamwork*) adalah sejumlah orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan secara individu. *Teamwork* memberikan dampak yang positif dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya *teamwork* hasil kinerja yang diperoleh akan lebih baik daripada kinerja yang dilakukan per individu. Tujuan dibentuknya kerjasama tim (*teamwork*) adalah untuk mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah dan mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah tersebut. Setiap individu yang berada di dalam *teamwork* senantiasa berbagi ide dengan individu lain atau memberikan saran dalam menyelesaikan masalah, serta berusaha meningkatkan proses dan metode kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan sehingga dapat mencapai efektifitas yang tinggi dalam perusahaan.

Selain kompetensi dan *teamwork*, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Sedarmayanti dalam (Nugroho, 2020, p. 2) mengatakan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap

kinerja karyawan karena seorang manusia akan dapat melakukan kegiatannya dengan baik, jika didukung dengan lingkungan kerja yang memadai sehingga dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Lingkungan kerja selalu bersentuhan langsung dengan para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan suatu perusahaan. Jika seorang karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimal yang nantinya dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendapat perhatian dalam sebuah perusahaan akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas merasa tidak nyaman, sehingga kurang semangat dalam bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Koperasi Mekar merupakan badan usaha milik PT. Gudang Garam Tbk, bergerak pada bidang koperasi yang melayani kebutuhan anggota maupun non anggota dalam penyediaan semua kebutuhan pokok sehari-hari secara eceran (Swalayan), simpan pinjam dan aneka usaha. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, permasalahan yang terjadi yaitu perusahaan kurang memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawannya. Dalam hal ini ada seorang karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya terkait perencanaan (*planning*) secara efektif dan efisien untuk segala kebutuhan koperasi. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan tersebut mengakibatkan pengelolaan koperasi kurang optimal sehingga hal itu berpengaruh pada perusahaan yang sempat mengalami penurunan omset penjualan. Selain itu, yang menjadi masalah dalam Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, yaitu kurangnya kerjasama tim (*teamwork*) antar sesama karyawan. Permasalahan yang terjadi yaitu pada saat pimpinan memberikan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan secara tim misalnya pada saat ada *event*, tetapi ada beberapa karyawan yang kurang bertanggungjawab dan kurangnya komunikasi antar sesama rekan kerja dalam penyelesaian tugas tim tersebut, sehingga hal ini menghambat kinerja dalam tim dan pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Disisi lain terdapat masalah pada lingkungan kerja yang ada di perusahaan yaitu kurangnya ventilasi udara yang ditandai dengan banyaknya ventilasi udara yang tertutup. Meskipun dalam ruangan tersebut sudah dilengkapi dengan AC tetapi, suhu AC tersebut tidak dapat menjangkau ke seluruh ruangan. Selain itu, penataan meja kerja yang terlalu berdekatan sehingga menyebabkan ruang gerak kurang leluasa.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.
2. Menjelaskan apakah *teamwork* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.
3. Menjelaskan apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.
4. Menjelaskan apakah kompetensi, *teamwork* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam (Astuti, 2020, p. 17), kompetensi merupakan kemampuan yang didasari keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja, serta implementasinya pada saat melakukan tugas dan pekerjaan di tempat kerja, dengan befokus terhadap persyaratan kerja yang ditentukan. Menurut Spencer dalam Moehariono yang dikutip oleh (Syahputra, 2021, p. 137) Kompetensi karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Dimensi dan indikator menurut Spencer dalam Moehariono yang dikutip oleh (Astuti, 2020, p. 21) adalah sebagai berikut:

1. Watak

Indikatornya yaitu memberikan motivasi untuk lebih melatih karakteristik mental karyawan, agar dapat lebih mematuhi aturan-aturan dalam suatu perusahaan.

2. Motif

Indikatornya yaitu memberikan motivasi pada saat bekerja sehingga mampu lebih bersemangat saat melakukan pekerjaan, hal ini membantu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.

3. Konsep diri

Indikatornya yaitu motivasi untuk berpenampilan, memiliki tutur bahasa, dan berperilaku yang baik dalam suatu perusahaan.

4. Pengetahuan

Indikatornya yaitu motivasi bagi setiap karyawan untuk dapat memperluas pengetahuannya mengenai tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Keterampilan

Indikatornya yaitu motivasi bagi para karyawan agar mempunyai keterampilan pada saat melaksanakan pekerjaan sehingga didapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Teamwork

Kerjasama tim (*teamwork*) menurut Lawasi dan Triatmono dalam (Pitaloka, 2020, p. 24) merupakan strategi yang efektif agar dapat menyatukan seluruh karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal. Sedangkan menurut Luessier dan Achua dalam (Pitaloka, 2020, p. 24) menjelaskan kerjasama tim merupakan suatu bagian yang terdiri dari dua orang atau lebih dan memiliki keahlian untuk saling melengkapi serta mempunyai kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama dan impian bersama, dimana mereka bertanggung jawab terhadap diri sendiri. Indikator *Teamwork* menurut Davis dalam (Pitaloka, 2020, p. 27), antara lain :

1. Tanggung jawab bersama

Yaitu dengan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas kerja secara bersama-sama, mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.

2. Saling berkontribusi

Yaitu kontribusi yang baik dengan karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat mewujudkan kerjasama dalam suatu perusahaan.

3. Pengarahan kemampuan secara maksimal

Dengan memberikan pengarahan kemampuan secara maksimal dari masing-masing anggota tim dalam suatu kelompok mampu membuat kerjasama lebih optimal dan berkualitas.

4. Komunikasi yang efektif

Yaitu dengan menciptakan komunikasi yang baik dan efektif dengan karyawan lain mampu menetapkan keberhasilan kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas serta kewajibannya pada saat bekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Wibowo dalam (Nurhasanah, 2019, p. 27) Lingkungan Kerja merupakan kinerja dalam suatu perusahaan dan dilaksanakan oleh seluruh SDM yang ada dalam perusahaan, baik dari pimpinan maupun karyawan. Tersedianya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman pada saat melakukan pekerjaan, sehingga menimbulkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kinerja karyawan dapat meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan pada saat bekerja yang membuat karyawan tidak dapat fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan menurun. Indikator Lingkungan Kerja. Menurut Sunyoto dalam (Nurhasanah, 2019, p. 34) menyatakan indikator dari lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan

Penerangan diperlukan bagi kesehatan, keamanan dan daya guna setiap karyawan jika kondisi lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka dapat menurunkan semangat kerja karyawannya di perusahaan. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, penerangan yang cukup sangatlah diperlukan. Tanpa penerangan yang cukup, maka dapat mengganggu kesehatan mata para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut.

2. Kebisingan

Hal ini berkaitan dengan ketenangan saat bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak disukai oleh setiap karyawan, karena sifatnya yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan dan mengganggu ketenangan.

3. Suhu Udara

Kondisi suhu udara dalam sebuah ruang kerja harus diatur dan disesuaikan. Suhu udara yang terlalu panas dapat menurunkan semangat kerja karyawan, begitu juga sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin dapat menyebabkan kondisi kurang nyaman pada ruangan kerja.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan, khususnya ruangan yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas bekerja. Luas dan sempitnya ruangan kerja dapat mempengaruhi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna dalam ruang kerja juga dapat mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Saat ini banyak perusahaan lebih memilih menggunakan warna terang untuk dinding dalam ruangan kerja. Warna yang dipakai untuk ruang kerja kaitannya erat dengan penerangan yang memakai dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan hubungannya erat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, jika tidak ada keamanan kerja untuk setiap karyawan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain indikator lingkungan kerja fisik terdapat juga indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sunyoto dalam (Nurhasanah, 2019, p. 34) adalah sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja

Penataan pelaksanaan kerja yang diatur secara urut, sehingga tersusun prosedur kerja secara bertahap dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2. Standar Kerja

Persyaratan tugas, fungsi ataupun sikap yang ditentukan oleh atasan sebagai tujuan yang harus dicapai setiap karyawan.

3. Pertanggungjawaban *Supervisor*

Tanggungjawab seorang *supervisor* guna menyusun tugas karyawan sehingga dapat dilaksanakan dengan adil dan baik. *Supervisor* juga bertanggungjawab melaksanakan penilaian terhadap karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

4. Kejelasan Tugas

Sejauh mana suatu pekerjaan itu dapat dikenali dan diselesaikan oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan harus mampu untuk memahami dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan perintah yang diberikan pimpinan.

5. Sistem Penghargaan

Sistem imbalan atau penghargaan (*reward system*) merupakan suatu strategi yang dipakai untuk mengetahui prestasi individu setiap karyawan, seperti dalam pencapaian tujuan ataupun penggunaan ide kreatifitas.

6. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar sesama karyawan harmonis dan tidak ada konflik diantara mereka. Merupakan faktor yang dapat membuat karyawan merasa betah dalam suatu perusahaan yaitu terciptanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Pandi Afandi dalam (Masda, 2020, p. 19) 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. Indikator kinerja karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela dalam (Masda, 2020, p. 23) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Memberikan kerapian, ketelitian, terhadap hasil kerja dengan tidak menyepelekan jumlah pekerjaan. Kualitas kerja yang baik mampu mengurangi tingkat kekeliruan saat menyelesaikan pekerjaan yang memberikan manfaat untuk kemajuan perusahaan. Indikatornya meliputi kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan seberapa banyak jumlah jenis pekerjaan yang dilaksanakan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan untuk menerima dan melakukan tugasnya, bertanggung jawab atas hasil pekerjaan serta sarana dan prasarana yang dipakai dan sikapnya dalam bekerja setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

4. Kerjasama

Kemampuan seseorang dalam berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal maupun horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga memberikan hasil kerja yang optimal. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintahkan oleh atasan ataupun menunjukkan sikap bertanggungjawab dalam pekerjaan yang menjadi kewajiban seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Nurhasanah, 2019, p. 43) metode kuantitatif yaitu metode yang didasarkan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Nurhasanah, 2019, p. 45) populasi yaitu objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Mekar PT.Gudang Garam Tbk, Kediri yang berjumlah 150 orang.

Menurut Sugiyono dalam (Nurhasanah, 2019, p. 46) sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan :

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : *Margin of Error*/Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{150}{1+150(0,1^2)}$$

n = 60

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diperlukan oleh peneliti yaitu sebanyak 60 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti memilih *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling purposive*. Menurut (Sugiyono, 2012, p. 66) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Teknik *sampling purposive* menurut (Sugiyono, 2012, p. 68) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap yang ada di Koperasi Mekar PT.Gudang Garam Tbk, Kediri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu usaha untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Pustaka
4. Dokumentasi
5. *Kuesioner*/Angket

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas

dan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Pak, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t Hitung	Sig. t	Keterangan
Kompetensi	0,469	4,878	0,000	Ha1 Diterima
<i>Teamwork</i>	0,244	2,420	0,019	Ha2 Diterima
Lingkungan Kerja	0,234	2,555	0,013	Ha3 Diterima
Taraf sig				< 0,05
Konstanta (a)				0,930

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,930 + 0,469X_1 + 0,244X_2 + 0,234X_3$$

1. Nilai Konstanta (a) = 0,930

Dapat dijelaskan bahwa jika variabel bebas yang meliputi Kompetensi (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan) maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,930.

2. Koefisien Regresi Kompetensi (b_1) = 0,469

Dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,469 bernilai positif, artinya jika variabel Kompetensi (X_1) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,469 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (konstan).

3. Koefisien Regresi *Teamwork* (b_2) = 0,244

Dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel *Teamwork* (X_2) sebesar 0,244 bernilai positif, artinya jika variabel *Teamwork* (X_2) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,244 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (konstan).

4. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (b_3) = 0,234

Dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,234 bernilai positif, artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_3) naik satu satuan maka

variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,234 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (konstan).

Tabel 2. Uji t

No	Variabel	t	Sig
1	Kompetensi	4,878	0,000
2	<i>Teamwork</i>	2,420	0,019
3	Lingkungan Kerja	2,555	0,013

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS, maka dapat diperoleh hasil penjelasan uji t antara lain :

1. Uji t Variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk.

2. Uji t Variabel *Teamwork* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar $0,019 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *Teamwork* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk.

3. Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk.

Tabel 3. Uji F

Variabel	F	Sig
Kompetensi (X1)	66,921	0,000
<i>Teamwork</i> (X2)		
Lingkungan Kerja (X3)		

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar 66,921. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a

diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square
Kompetensi, <i>Teamwork</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,782

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, ditemukan hubungan antara Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,782 atau 78,2% yang artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel Kompetensi sebesar 0,000 atau $< 0,05$ yang artinya Kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Jika karyawan memiliki Kompetensi yang tinggi maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Hubungan antara Kompetensi yang dimiliki karyawan adalah sangat penting. Jika seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan mudah dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kompetensi dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan dengan kata lain semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi diperoleh rata-rata yaitu sebesar 3,38. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Mekar PT.Gudang Garam Tbk, Kediri memerlukan Kompetensi yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh A. Dyah Aqsari Hilal (2016), Rozi Fadillah, Sulastini & Noor Hidayat (2017) dan Amilia

Lestaria BR Karo (2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel *Teamwork* sebesar 0,019 atau $< 0,05$ yang artinya *Teamwork* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.

Adanya hubungan kerjasama tim (*Teamwork*) dengan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim (*Teamwork*) dapat dilihat dari cara karyawan bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan ataupun menyelesaikan permasalahan bersama-sama. Semakin baik kerjasama tim (*Teamwork*) dalam sebuah perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap variabel *Teamwork* diperoleh rata-rata yaitu sebesar 3,49. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri memerlukan kerjasama tim (*Teamwork*) yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim (*Teamwork*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Marudut Marpaung (2014), Alifeti Kharisma Tunjiyah (2020), Yeni Maini dan Aris Tanno (2021) yang menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,013 atau $< 0,05$ yang artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.

Lingkungan Kerja mempunyai peran yang penting bagi suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Tersedianya Lingkungan

Kerja yang memadai mampu memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehingga hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan mudah dalam meningkatkan kinerjanya dan bersemangat dalam bekerja jika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata yaitu sebesar 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri memerlukan Lingkungan Kerja yang memadai guna meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh A. Dyah Aqsari Hilal (2016), Rozi Fadillah, Sulastini & Noor Hidayat (2017) dan Amilia Lestaria BR Karo (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil uji F bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu perusahaan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya apabila ketiga faktor yang meliputi Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja dapat dikelola dengan baik dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amilia Lestaria BR Karo (2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alifeti Kharisma Tunjiyah (2020) yang menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Hal ini sesuai dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. *Teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Hal ini sesuai dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Hal ini sesuai dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$.
4. Secara simultan Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Hal ini sesuai dengan hasil uji F yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran dari hasil penelitian yang dilakukan, antara lain sebagai berikut :

Bagi Operasional

1. Disarankan bagi Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan keahlian serta keterampilan setiap karyawannya, sebab dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap karyawan dapat memberikan tanggungjawab yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disarankan bagi Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri untuk menjaga kerjasama tim (*Teamwork*) yang ada di perusahaan. Dengan adanya kerjasama tim (*Teamwork*) yang baik maka akan tercipta kepercayaan dan kekompakan antar karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan

kerjasama tim (*Teamwork*) guna menjalin kerjasama yang kompak untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga mencapai hasil yang optimal.

3. Disarankan bagi Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri untuk menjaga lingkungan kerja yang ada di perusahaan agar tetap aman dan nyaman bagi setiap karyawannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman maka karyawan akan merasa tenang dalam melaksanakan aktivitas tugas pekerjaannya. Demikian juga dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Bagi Akademik

1. Bagi Civitas Akademik, penelitian ini hendaknya dijadikan sarana menambah wawasan penelitian mengenai bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain diluar variabel ini agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi, serta disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dipakai dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, P. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Dewi, A. S. (2018). Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Perencanaan Karier Berdampak Pada Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Kabupaten Kediri. *Jurnal Aplikasi Administrasi, Vol. 21 No. 2*. Hlm. 91.
- Hilal, A. D. A. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mannyngari Indonesia Timur*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Junaidi. (2021). *Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Karo, A. L. B. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Maini, Yeni dan Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota

- Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), (31-50).
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 2 N*.
- Masda, B. A. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Pertanian di Kota Tegal*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Muhlison, I. (2021). *Pengaruh Komitmen, Penempatan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Bersama Kediri*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Nugroho, A. P. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Goro Assalam Hypermart)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurhasanah. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Pitaloka, F. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Susu Kedelai Cap SKA Gandu Mlarak Ponorogo)*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Rohmawati, N. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penempatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asia Paramita Indah Kediri*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Syahputra, E. (2021). Keterikatan Karyawan dan Kompetensi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri. *Journal Of Academic & Multidicipline Research. Vol. 01 No. 1. Hlm 137*.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulastini, Fadillah, Rozi & Hidayat, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, Vol 6, No*.
- Tunjiyah, A. K. (2020). *Pengaruh Penerapan Konsep Teamwork dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Wijaya, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr.GL.Tobing Deli Serdang Sumatera Utara*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.