Department of Digital Business
**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9612-9622
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

# Pengaruh *Teamwork*, Kompetensi Pegawai, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Serdang Bedagai

Jeni Trisnawati Sirait[1], Siti Normi[2], Selamat Siregar[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
**jenisirait640@gmail.com[1], ssitinormi@gmail.com[2], matchsiregar75@gmail.com[3]**

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teamwork, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 93 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t), variabel teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kerja sama tim, kemampuan dan keterampilan pegawai, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Secara simultan (uji F), hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,805, yang berarti bahwa sebesar 80,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teamwork, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.*

***Kata Kunci**: Teamwork, Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai*

## 1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pegawai dengan kinerja tinggi mampu meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap citra dan reputasi organisasi di mata masyarakat atau pelanggan. Organisasi yang didukung oleh pegawai berkinerja baik cenderung lebih kompetitif dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Dari sisi internal, kinerja pegawai yang optimal dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama tim, serta mendorong motivasi kerja antarpegawai. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target dan menurunkan efektivitas organisasi.

*Teamwork* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kerja sama tim memungkinkan pegawai untuk saling berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Melalui *teamwork* yang baik, setiap anggota tim dapat memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, serta saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat mengurangi kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Selain itu, teamwork juga mendorong terjalinnya komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Lingkungan kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan adanya kerja sama tim yang solid, permasalahan kerja dapat dipecahkan secara bersama-sama melalui ide dan sudut pandang yang beragam. Oleh

karena itu, organisasi perlu membangun dan mengembangkan *teamwork* yang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat, cepat, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Selain itu, kompetensi yang memadai membantu pegawai dalam menghadapi permasalahan kerja serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang kompeten juga lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dari sudut pandang organisasi, kompetensi pegawai yang baik akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan yang berkelanjutan sangat diperlukan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tingkat kebisingan, serta ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu pegawai bekerja dengan lebih fokus, sehat, dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dapat menimbulkan kelelahan, stres, serta menurunkan semangat dan efektivitas kerja pegawai. Kondisi ruang kerja yang tertata dengan baik juga memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengurangi risiko kesalahan kerja maupun kecelakaan. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja fisik secara optimal, seperti menyediakan fasilitas yang layak dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh *teamwork*, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi Pegawai, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebaliknya, penelitian oleh Siregar (2022) dengan judul Pengaruh Kerja sama tim, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Medan menunjukkan bahwa kerjasama tim, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik secara simultan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *teamwork* berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Serdang Bedagai?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh secara persial terhadap koinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Serdang Bedagai?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Serdang Bedagai?
4. Apakah *teamwork*, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Serdang Bedagai?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *teamwork* secara persial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai secara persial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik secara persial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Serdang Bedagai.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *teamwork*, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Serdang Bedagai.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat DPRD Serdang Bedagai
   Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi Sekretariat DPRD Serdang Bedagai maupun pihak-pihak terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan *teamwork*, peningkatan kompetensi pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung.
2. Bagi Penulis
   Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi penulis mengenai pentingnya *teamwork*, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik dalam memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman praktis dalam dunia kerja khususnya di instansi pemerintahan.
3. Bagi Akademisi
   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan dan sumber informasi bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji topik serupa. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar pengembangan kajian selanjutnya yang lebih luas dan sebagai bahan pembanding dalam penelitian terkait

Kerangka Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengerian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2019:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu dan mewudjudkan tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan, dan juga masyarakat".

Menurut Ajabar, (2020:5), "Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi".

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali, (2018:16) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tujuan sosial bertujuan menciptakan organisasi atau perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan etis dengan memperhatikan kebutuhan serta tantangan masyarakat sekaligus mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul.
2. Tujuan organisasional menjadi sasaran formal yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia berperan untuk mendukung para manajer dalam mewujudkan target dan visi organisasi atau perusahaan.
3. Tujuan fungsional bertujuan memastikan divisi sumber daya manusia tetap memberikan kontribusi yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi atau perusahaan, sehingga fungsi SDM selaras dengan tujuan keseluruhan organisasi.

Kerjasama tim *(Teamwork)*

Pengertian kerjasama tim (*Teamwork)*

Menurut Anggraeni & Saragih, (2019:1164) “kerjasama Tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan brikutnya”.

Eva & Boge, (2017:51) menyatakan bahwa "kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu orgaanisasi. Kerjasama tim dapat membangun kekompakan sehingga penyelesaian tugas lebih efektif dan efisien".

Indikator Kerjasama tim (*Teamwork)*

Kerjasama tim adalah bentuk kerjasama yang bersifat produktif, dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai visi san misi perusahaan. Dalam pelaksanaannya terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan sebagai acuan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sibarani (2021:184) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama
   Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.
2. Kepercayaan
   Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.
3. Kekompakan
   Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

Kompetensi Pegawai

Pengertian Kompetensi Pegawai

Menurut Emron, (2017:142) "kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap".

Menurut Sedarmayanti, (2017:11) "Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya".

Indikator kompetensi Pegawai

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang adalah motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan kerja. Sutrisno, (2015:204) mengemukakan indikator dari kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan
   Kesadaran dalam bidang kognitif yang mencakup pemahaman seseorang terhadap informasi, konsep, dan prosedur yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan nya. Pengetahuan yang baik akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
2. Pemahaman
   Kemampuan seseorang dalam menginterprestasikan, menjelaskan, dan mengaplikasikan pengetahuan yang dimilikinya baik dalam aspek kognitif maupun efektif.
3. Kemampuan
   Kemampuan adalah potensi atau keahlian yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan ini dapat berupa keterampilan teknis, kemampuan berpikir kritis, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.
4. Sikap
   Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Sikap positif terhadap pekerjaan akan mendorong pegawai untyuk bekerja dengan lebih disiplin dan produktif.
5. Minat
   Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu secara sukarela . Minat yag tinggi terhadap pekerjaan akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja yang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai

Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti, (2017:60) "Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawaibaik secara langsung maupun tidak langsung".

Moekijat, (2017:5) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan”.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti, (2019:173) adalah sebagai

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

berikut:

1. Penerangan.
   Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian penerangan yang baik sangat diperlukan dan tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
2. Suhu udara.
   Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan. begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.
3. Kebisingan
   Merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang menganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
4. Ruang gerak yang diperlukan.
   Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
5. Keamanan bekerja
   Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.
6. Hubungan Pegawai
   Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibembankannya.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Estiningsih, (2018:50) "kinerja pegawai adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian".

Normi, (2018:3) "kinerja merupakan bagian penting dan harus diperhatikan dalam manajemen SDM dan menentukan keberlangsungan kegiatan wirausaha. Apabila kinerja pegawai baik, maka dapat dikatakan tercapainya iklim manajemen SDM yang kondusif dalam menciptakan keberlangsungan kolektivitas karir".

Indikator Kinerja

Robbins, (2020:98) terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja secara umum dan banyak digunakan, yaitu:

1. Kualitas
   Kualitas merupakan produk dari keseluruhan aktivitas atau keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh individu, tim dan organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang atau buruk.
2. Kuantitas
   Kuantitas merupakan besaran atau jumlah dari keseluruhan aktivitas dan keluaran yang dihasilkan oleh individu, tim dan organisasi.
3. Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu menggambarkan tentang sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang seharusnya atau tidak mengalami keterlambatan.
4. Efektivitas
   Efektivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan atau dtetapkan sesuai dengan sumber daya yang tersedia (orang, modal, teknologi, mesin, peralatan, dan materi).
5. Kemandirian
   Kemandirian merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu, kelompok, dan organisasi untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.
6. Komitmen
   Komitmen adalah rasa tanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan benar serta loyalitas terhadap organisasi komitmen.

## 2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019:8) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi mencakup keseluruhan individu atau unit yang menjadi fokus penelitan. Menurut Sugiyono, (2019:130) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SekretariaDPRD Serdang Bedagai yang berjumlah 93 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2019:81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi dalam penelitiannya besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang didapat dari populasi".

Teknik pengambilan sampel yang di gunakan yaitu *sampling* jenuh karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Menurut Sugiyono (2018:124) sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 93 responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018:67) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diproleh dari lapangan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali, (2018:54), uji multikolinearitas digunakan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat kolerasi diantara variabel-variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, (2018:92) uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai probabilitas (sig) 0,05 maka disimpulan tidak terjadi heteroskesdastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Algifari, (2018:65) analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa dalam satu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan beberapa variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Pada penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R).

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Algifari, (2018:99) "Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen".

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Algifari, (2018;98) "Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent".

Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Menurut Algifari, (2018:97) Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan. Nilai koefiesien determinasi Adalah antara nol sampai satu. Nilai

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

*R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

**3. Hasil Penelitian**

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi persyaratan statistik sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Normalitas

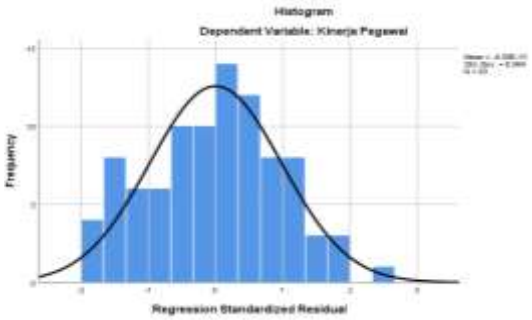
Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 93 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .74278505 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .060 |
| | Positive | .060 |
| | Negative | -.058 |
| Test Statistic | | .060 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200[c,d] |

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026

Tabel 3.1, diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

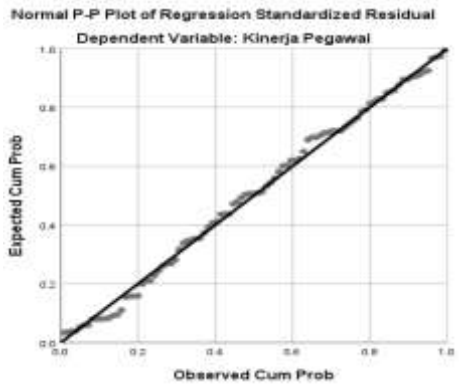
Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Histogram




Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026

Gambar 3.1 terlihat grafik tidak melenceng kanan (*skewness*), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Gambar 3.2 P-P Plot




Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026

Gambar 3.2 terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients[a] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 29.620 | 1.038 | | |
| | Teamwork | .161 | .021 | .865 | 1.157 |
| | Kompetensi Pegawai | .168 | .024 | .954 | 1.048 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .131 | .010 | .891 | 1.122 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | |

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026

Tabel 3.2, diketahui nilai VIF teamwork sebesar 1,157, kompetensi pegawai sebesar 1,048, dan lingkungan kerja fisik sebesar 1,122, seluruh nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi msalah multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

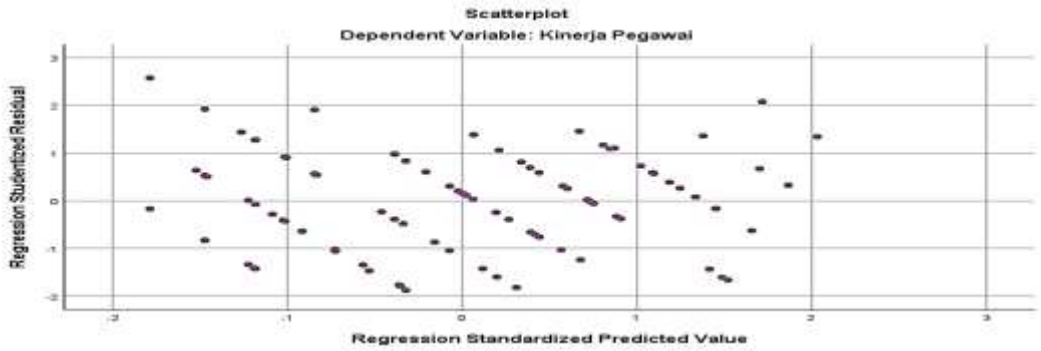
Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.333 | .587 | | 2.272 | .026 |
| | Teamwork | .009 | .012 | .087 | .777 | .439 |
| | Kompetensi Pegawai | -.015 | .014 | -.120 | -1.123 | .265 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | -.008 | .006 | -.162 | -1.471 | .145 |
| a. Dependent Variable: abs_res | | | | | | |

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026)

Tabel 3.4, diketahui nilai sig. *teamwork* sebesar 0,439, kompetensi pegawai sebesar 0,265, dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,145, seluruh nilai sig variable bebas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot




Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026

Gambar w.3, terdapat pola yang tidak begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Hasil Regresi Linier Berganda

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 29.620 | 1.038 | | 28.525 | .000 |
| | Teamwork | .161 | .021 | .379 | 7.661 | .000 |
| | Kompetensi Pegawai | .168 | .024 | .325 | 6.895 | .000 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .131 | .010 | .627 | 12.871 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026

Tabel 3.4, *Output* dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

$$Y = 29{,}620 + 0{,}161X_1 + 0{,}168X_2 + 0{,}131X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 29,620, artinya jika variabel *teamwork*, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik dalam keadaan tetap maka nilai variabel kinerja pegawai sebesar 29,620.
2. Koefisien regresi *teamwork* sebesar 0,161, artinya jika kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik dalam keadaan tetap dan variabel *teamwork* meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,161 satuan.
3. Koefisien regresi kompetensi pegawai sebesar 0,168, artinya jika *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik dalam keadaan tetap dan variabel kompetensi pegawai meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,168 satuan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,131, artinya jika *teamwork*, dan kompetensi pegawai dalam keadaan tetap dan artinya jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,131 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 29.620 | 1.038 | | 28.525 | .000 |
| | Teamwork | .161 | .021 | .379 | 7.661 | .000 |
| | Kompetensi Pegawai | .168 | .024 | .325 | 6.895 | .000 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .131 | .010 | .627 | 12.871 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026

Hasil uji hipotesis parsial pada Tabel 4.16 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel *teamwork* sebesar 7,661 > t tabel 1,986, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung variabel kompetensi pegawai sebesar 6,895 > t tabel 1,986, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja fisik sebesar 12,871 > t tabel 1,986, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung variabel lingkungan kerja yang paling tinggi.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 218.940 | 3 | 72.980 | 127.962 | .000[b] |
| | Residual | 50.759 | 89 | .570 | | |
| | Total | 269.699 | 92 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Pegawai, Teamwork | | | | | | |

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026

Tabel 3.6, diperoleh nilai F hitung sebesar 127,962 > 2,71 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *teamwork*, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi ($R^2$)

Tabel 3.7 Analisis Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .901[a] | .812 | .805 | .755 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Pegawai, Teamwork | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2026

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3.7, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,805 atau sebesar 80,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *teamwork*, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik, sisanya 100%-80,5% = 19,5% dijelaskan oleh variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 7,661, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,986. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Kerja sama tim yang efektif memungkinkan pegawai untuk saling berkoordinasi, berbagi informasi, dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya komunikasi yang baik dan pembagian tugas yang jelas dalam tim, pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien dan tepat waktu. Selain itu, *teamwork* juga mendorong terciptanya rasa tanggung jawab bersama serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mendorong dan memperkuat budaya kerja sama tim agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,895, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000, lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang memadai akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat, cepat, dan minim kesalahan. Selain itu, kompetensi yang baik juga mendorong pegawai untuk lebih percaya diri dalam mengambil keputusan serta beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 12,871, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,986. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan memadai, seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kebersihan ruang kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja yang layak, dapat meningkatkan kenyamanan dan fokus pegawai dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan menghambat produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap penataan dan pemeliharaan lingkungan kerja fisik agar pegawai dapat bekerja secara optimal, efektif, dan berkelanjutan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel teamwork, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 127,962, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,71. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan teamwork, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan berbagai faktor pendukung. Teamwork yang efektif mampu menciptakan kerja sama dan koordinasi yang baik antarpegawai, kompetensi pegawai yang memadai mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, sedangkan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif meningkatkan fokus serta semangat kerja. Apabila ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik secara bersamaan, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen yang terintegrasi dalam mengembangkan teamwork, meningkatkan kompetensi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung guna mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa teamwork, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,805 menunjukkan bahwa 80,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Instansi disarankan untuk meningkatkan teamwork melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif. Peningkatan kompetensi pegawai perlu dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan kenyamanan kerja perlu diperhatikan guna mendukung kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain serta memperluas objek penelitian agar hasil lebih komprehensif.

## Referensi

1. Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV. Budi Utama.
2. Algifari. (2018). *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi Dan Bisnis (Edisi 2)*. UPP STIM YKPN.
3. Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, *6*(1).
4. Emron, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
5. Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, *17*(2).
6. Eva, S. L., & Boge, T. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *5*(1).
7. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku. Seru.
9. Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
10. Moekijat. (2017). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
11. Normi, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
12. Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. PT. Macan Jaya.
13. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika. Aditama.
14. Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
15. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan. Development*. Alfabeta.
16. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. 2nd ed*. Alfabeta.
17. Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Kencana Prenada Media Group.
18. Sutrisno, E. (2016). *M`anajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedelapan). Prenadamedia Group.
19. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)