



## Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Budi Jaya Teknik

Nony Noor Chamimy<sup>1</sup>, M. Syamsul Hidayat<sup>2</sup>, Kasnowo<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

\*Email: [nonynoorchamimy38@gmail.com](mailto:nonynoorchamimy38@gmail.com) <sup>1</sup>, [syamsulhidayat@unim.ac.id](mailto:syamsulhidayat@unim.ac.id) <sup>2</sup>, [kasnowo.fe@unim.ac.id](mailto:kasnowo.fe@unim.ac.id) <sup>3</sup>

Diterima: 14-08-2026 | Disetujui: 19-08-2026 | Diterbitkan: 21-08-2026

### ABSTRACT

*An organization's ability to achieve its objectives largely depends on the quality of its human resources, which makes employee performance a critical area requiring close attention. This research was carried out to explore how competency, teamwork, and work motivation relate to employee performance at PT Budi Jaya Teknik, a mechanical-electrical service company also serving as a PLN vendor in the Jombang region. An associative approach with quantitative methods was applied in this study, involving all 31 employees as respondents through a total sampling technique. Data were gathered using a five-point Likert-scale questionnaire, which was subsequently analyzed with SPSS version 26. The analytical procedure covered validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and calculation of the coefficient of determination. On a partial basis, competency and teamwork were found to exert a positive and meaningful influence on employee performance, whereas work motivation did not show a notable effect. Nevertheless, when examined simultaneously, all three variables were confirmed to have a significant influence on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.799 indicates that competency, teamwork, and work motivation together account for 79.9% of the variation in employee performance, while the remaining 20.1% is attributable to other variables not covered in this study.*

**Keywords:** Competence, Teamwork, Work Motivation, Employee Performance

### ABSTRAK

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan secara serius. Studi ini disusun untuk mengetahui bagaimana kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja karyawan PT Budi Jaya Teknik, sebuah perusahaan penyedia jasa mekanikal-elektrikal yang juga berstatus vendor PLN di kawasan Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif, dengan seluruh 31 karyawan dilibatkan sebagai responden melalui teknik penarikan sampel jenuh. Pengumpulan data memakai kuesioner berskala Likert lima poin yang kemudian diolah dengan bantuan SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi pengujian validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta perhitungan koefisien determinasi. Secara parsial, kompetensi dan kerjasama tim terbukti berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan dampak yang berarti. Namun ketika diuji secara simultan, ketiga variabel tersebut justru terbukti berdampak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,799 mengindikasikan bahwa kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja secara bersama-sama sanggup menjelaskan 79,9% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sementara 20,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Katakunci:** Kompetensi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Chamimy, N. N., Hidayat, M. S. ., & Kasnowo, K. (2026). Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Budi Jaya Teknik. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4563-4575. <https://doi.org/10.63822/9jz6vz76>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati posisi krusial dalam roda organisasi, sebab hanya manusia yang sanggup mengelola, menggerakkan, dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang tersedia. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meraih sasarannya sering kali diukur melalui pencapaian kerja para karyawan, yang tercermin dari sejauh mana mereka menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan. Apabila karyawan gagal menghasilkan kinerja yang optimal, operasional perusahaan menjadi kurang efektif dan sulit memenuhi target maupun standar kualitas yang ditetapkan.

Penguasaan kompetensi, efektivitas kerja sama dalam tim, dan besarnya motivasi kerja menjadi faktor yang berdampak langsung terhadap kualitas hasil kerja para tenaga kerja. Kompetensi merupakan faktor fundamental yang membedakan individu berkemampuan tinggi dari yang lainnya, mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaan (Mulang, 2023). Kerjasama tim berperan dalam menciptakan sinergi antar anggota yang memiliki keahlian berbeda sehingga menghasilkan kinerja kolektif yang lebih optimal dibandingkan kerja individual (Fitria dkk., 2025). Sementara itu, motivasi kerja menjadi penggerak yang memelihara kesediaan dan kemauan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kebutuhan serta harapan masing-masing individu (Imam, 2024)

PT Budi Jaya Teknik adalah perusahaan jasa konstruksi mekanikal dan elektrik yang berkedudukan sebagai vendor PLN di wilayah UP3 Mojokerto, sehingga seluruh pekerjaannya terikat kontrak. Berdasarkan data perusahaan, jumlah surat tugas yang diterima berfluktuasi setiap bulan pada periode Januari–Mei 2026 (berkisar 28–58 surat tugas per bulan) setiap surat tugas dapat mencakup beberapa titik lokasi pekerjaan dalam satu wilayah, namun setiap pekerjaan tetap harus diselesaikan sesuai standar operasional dan ketentuan kontrak. Kondisi ini menuntut karyawan menjaga konsistensi kompetensi teknis, kekompakan tim, dan motivasi kerja, baik pada saat volume pekerjaan meningkat maupun menurun.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat kompetensi antar karyawan yang dalam kondisi tertentu berpotensi mempengaruhi kelancaran penyelesaian pekerjaan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja. Dari sisi kerjasama tim, dinamika koordinasi antar karyawan dengan peran dan tanggung jawab yang berbeda menjadi hal yang perlu diperhatikan karena dalam kondisi tertentu dapat mempengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan. Sementara itu, terdapat variasi tingkat motivasi antar karyawan, di mana sebagian menunjukkan semangat dan inisiatif yang tinggi sementara sebagian lainnya cenderung bekerja sesuai standar minimum yang ditetapkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas hasil kerja pegawai pada PT Budi Jaya Teknik sangat bergantung pada seberapa optimal perusahaan dalam memprioritaskan penguasaan kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi para karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut, sejauh mana kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Budi Jaya Teknik dianalisis dalam penelitian ini, baik secara terpisah maupun serentak. Tujuannya adalah memperoleh gambaran empiris yang lebih jelas mengenai variabel yang menentukan mutu kerja pada perusahaan konstruksi yang beroperasi berbasis kontrak.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja karyawan**

Kinerja dimaknai sebagai kontribusi nyata pegawai yang tecermin dari hasil pelaksanaan kewajiban operasional yang menjadi tugasnya. Hartono dkk., (2023) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan yang diperoleh berdasarkan tugas serta tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas Tenaga kerja bertindak sebagai pilar utama yang menjamin ketahanan dan pertumbuhan jangka panjang sebuah perusahaan, tidak sekedar bertumpu pada mutu produk atau layanan yang ditawarkan. Iman & Nora (2025) menegaskan bahwa pencapaian tugas karyawan diukur dari dua dimensi inti, yakni standar kualitas dan target kuantitas yang dibebankan pada fungsi jabatannya, sementara Kasnowo (2026) menambahkan dimensi pengukurannya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas serta menegaskan bahwa capaian tersebut turut dipengaruhi faktor internal-eksternal seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Sudariyanto dkk., (2020) menegaskan bahwa kinerja dapat dinilai apabila individu maupun kelompok telah memiliki kriteria keberhasilan yang ditentukan oleh organisasi. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, kinerja karyawan merujuk pada pencapaian kerja yang diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil tugas serta kontribusinya terhadap tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Berbagai faktor turut memengaruhi kinerja karyawan. As'ad (2021) mengemukakan tiga faktor utama, yaitu kompetensi (kemampuan melaksanakan tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja), motivasi kerja (dorongan agar karyawan berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan), dan lingkungan kerja (hubungan yang baik antar karyawan maupun atasan-bawahan, serta kondisi fisik tempat kerja). Respatiningsih & Sudirjo (2015) dalam Risnawati (2024) menambahkan faktor kepemimpinan, kerjasama tim, kualitas pekerjaan, kemampuan inisiatif, dan semangat kerja sebagai determinan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja bersifat multidimensional dan dipengaruhi baik oleh kapasitas individu maupun dinamika kelompok kerja.

Pengukuran terhadap hasil kerja tenaga kerja pada penelitian ini bersumber dari Robbins (2006) dalam Boma Jonaldy & Nur Anisah (2022), yaitu: 1) Kualitas kerja. 2) Kuantitas kerja. 3) Ketepatan waktu. 4) Efektivitas. 5) Kemandirian

### **Kompetensi**

Kompetensi menunjukkan tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, tercermin dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional sehingga mampu menghasilkan kinerja optimal sesuai tujuan organisasi (Parashakti dkk., 2020). Kompetensi mengacu pada sifat-sifat dasar yang dimiliki seseorang, yang sekaligus berperan sebagai elemen pembeda antarindividu, kompetensi dapat terlihat melalui keterampilan maupun pengetahuan yang mendukung profesionalisme seseorang pada bidang tertentu. Irmayanti dkk., (2020) menegaskan bahwa kompetensi mencerminkan kesiapan kerja seseorang yang bersumber dari perpaduan antara wawasan ilmiah, keterampilan praktis, adopsi teknologi, dan jam terbang pengalaman di bidangnya. Kemampuan tersebut dapat membantu seseorang mengembangkan kapasitas dirinya sekaligus meningkatkan kinerja. Indriswari dkk., (2024) memandang kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang mempunyai hubungan dengan efektivitas kinerja individu, dan menjadi acuan untuk menentukan kinerja yang unggul dalam situasi kerja tertentu. Maka dari itu, pengetahuan bukan sekedar berupa informasi yang dimiliki, namun kemampuan untuk menerapkannya dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi

dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan menyeluruh yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, serta pengalaman relevan yang mendukung peningkatan motivasi kerja dan menghasilkan kinerja optimal.

Zwell (2008) dalam Ismi, (2021) merinci tujuh elemen penentu kompetensi individu, yang mencakup prinsip kepercayaan dan nilai yang dianut, keterampilan, pengalaman kerja, karakteristik kepribadian, motivasi internal, kondisi emosional, serta kapabilitas intelektual dan fisik. Ketujuh faktor ini saling berkaitan dan menentukan sejauh mana seorang karyawan mampu mengembangkan serta menerapkan kompetensinya dalam pekerjaan sehari-hari

Indikator kompetensi dalam penelitian ini mengacu pada Hutapea dan Thoha (2008) dalam Oktaviana dkk., (2024), yaitu: 1). Pengetahuan (knowledge). 2). Keterampilan (skill). 3). Sikap (attitude).

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim merupakan interaksi dengan rekan kerja yang saling ketergantungan untuk menjalankan tugas demi meraih tujuan bersama, sekaligus menjadi kebutuhan penting dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan. Ibrahim dkk., (2021) Konsep kerja tim merujuk pada suatu bentuk kerja sama kelompok yang membutuhkan pengorganisasian dan pengelolaan yang tepat. Di dalamnya, individu-individu dengan kompetensi yang berlainan dikoordinasikan sedemikian rupa untuk bekerja secara kolaboratif di bawah kepemimpinan tertentu. Karakteristik utamanya adalah adanya interdependensi yang erat antaranggota tim dalam upaya mewujudkan tujuan bersama. Najuti & Susanto (2022) menegaskan bahwa kerjasama yang dilakukan secara terkoordinasi dapat menghasilkan sinergi positif sehingga hasil kerja kelompok cenderung lebih baik dibandingkan kinerja individu. Berdasarkan uraian tersebut, kerja sama tim dalam penelitian ini merupakan proses kerja bersama yang disusun secara terarah dan terkoordinasi. Proses tersebut melibatkan anggota dengan keahlian yang beragam, yang mempunyai keterkaitan serta saling membutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seluruh kegiatan dilaksanakan dengan arahan pimpinan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kondisi ini pada akhirnya melahirkan sinergi kelompok yang berdampak pada peningkatan kinerja, yang tidak dapat dicapai apabila bekerja secara individual.

Rezkiani (2023) mengidentifikasi beberapa unsur yang menjadi dasar terbentuknya kerjasama tim yang efektif dalam organisasi. Unsur tersebut meliputi adanya rasa tanggung jawab antaranggota untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, kesediaan untuk saling memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas, hubungan saling mengenal dan percaya yang memungkinkan anggota saling membantu, serta kemampuan kerjasama dalam membangun kekompakan organisasi.

Indikator kerjasama tim dalam penelitian ini mengacu pada Sibarani (2018) dalam Irma (2024), yaitu: 1). Kerjasama. 2). Kepercayaan. 3). Kekompakan.

### **Motivasi Kerja**

Perilaku digerakkan dan kinerja didongkrak oleh motivasi kerja, yang berwujud dorongan internal maupun eksternal sehingga karyawan terdorong untuk bekerja optimal demi tujuan organisasi. Madyoningrum & Azizah (2022) mengartikan motivasi sebagai dorongan atau semangat yang tumbuh dalam diri seseorang sehingga terdorong melakukan tindakan tertentu untuk meraih hasil sesuai tujuan yang diinginkan. Konsep tersebut memandang sikap dan nilai sebagai satu kesatuan yang memengaruhi individu

untuk mewujudkan sasaran tertentu sejalan dengan tujuan yang ingin dicapainya. Wahyuni dkk., (2023) menekankan bahwa memotivasi karyawan bukan perkara mudah karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan, keinginan, serta harapan yang tidak selalu sama. Dengan demikian, motivasi kerja dalam studi ini bermaksud menjadi dorongan yang dirasakan berasal dari luar maupun dalam diri. karyawan yang mampu meningkatkan semangat, membentuk sikap positif, serta mendorong kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal, dengan memperhatikan perbedaan kebutuhan, keinginan, dan harapan tiap individu demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal.

Sutrisno (2016) dalam Zaim (2023) membagi faktor motivasi kerja menjadi dua kelompok besar: faktor internal mencakup hasrat mempertahankan hidup, memiliki sesuatu, memperoleh penghargaan, mendapat pengakuan, dan memegang kendali serta faktor eksternal, meliputi lingkungan kerja, besaran kompensasi, mutu supervisi, jaminan kerja, kedudukan dan tanggung jawab, hingga keluwesan aturan kerja. Adanya kedua kategori faktor ini memperlihatkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh dorongan pribadi semata, melainkan turut dipengaruhi oleh kondisi dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan.

Pengukuran motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan Hasibuan (2019) dalam Dwi agusta (2025) yaitu: kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan,

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai desain kuantitatif asosiatif guna menguji pengaruh Kompetensi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Motivasi Kerja (X3) atas Kinerja Karyawan (Y). Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa rancangan penelitian kuantitatif dimanfaatkan guna menguji hipotesis, mengukur variabel secara obyektif, serta mendeskripsikan suatu fenomena dalam bentuk numerik. Lokasi penelitian bertempat di PT Budi Jaya Teknik yang beralamat di Desa Gedangan, Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang, dengan pelaksanaan pada bulan April 2026. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT Budi Jaya Teknik yang berjumlah 31 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, peneliti memilih teknik sampel jenuh (total sampling), di mana peneliti menjadikan keseluruhan populasi sekaligus sebagai sampel penelitian. Data primer dihimpun melalui kuesioner berskala Likert lima poin (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) didukung observasi dan wawancara, serta data sekunder dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Pengolahan data memanfaatkan SPSS versi 26, mencakup statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linear berganda, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Pengujian validitas bertujuan memastikan kelayakan tiap item kuesioner ( $df = 29$ ,  $r_{tabel} = 0,355$  pada  $\alpha = 0,05$ ). Seluruh item pada masing-masing variabel memperoleh nilai  $r$  hitung yang melampaui  $r_{tabel}$  dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga dinyatakan valid. Hasil selengkapnya disajikan berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| <b>Pernyataan<br/>(X1)</b> | <b>r hitung</b> | <b>r tabel</b> | <b>Sig.</b> | <b>keterangan</b> |
|----------------------------|-----------------|----------------|-------------|-------------------|
| X1.1                       | 0,719           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X1.2                       | 0,787           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X1.3                       | 0,707           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X1.4                       | 0,823           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X1.5                       | 0,821           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X1.6                       | 0,564           | 0.355          | 0.001       | Valid             |
| <b>Pernyataan<br/>(X2)</b> | <b>r hitung</b> | <b>r tabel</b> | <b>Sig.</b> | <b>keterangan</b> |
| X2.1                       | 0,685           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X2.2                       | 0,799           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X2.3                       | 0,572           | 0.355          | 0.001       | Valid             |
| X2.4                       | 0,812           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X2.5                       | 0,667           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X2.6                       | 0,578           | 0.3555         | 0.001       | Valid             |
| <b>Pernyataan<br/>(X3)</b> | <b>r hitung</b> | <b>r tabel</b> | <b>Sig.</b> | <b>keterangan</b> |
| X3.1                       | 0,538           | 0.355          | 0.002       | Valid             |
| X3.2                       | 0,594           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| X3.3                       | 0,563           | 0.355          | 0.001       | Valid             |
| X3.4                       | 0,482           | 0.355          | 0.006       | Valid             |
| X3.5                       | 0,465           | 0.355          | 0.008       | Valid             |
| X3.6                       | 0,582           | 0.355          | 0.001       | Valid             |
| X3.7                       | 0,413           | 0.355          | 0.021       | Valid             |
| X3.8                       | 0,587           | 0.355          | 0.001       | Valid             |
| <b>Pernyataan<br/>(Y)</b>  | <b>r hitung</b> | <b>r tabel</b> | <b>Sig.</b> | <b>keterangan</b> |
| Y1.1                       | 0,693           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| Y1.2                       | 0,376           | 0.355          | 0.037       | Valid             |
| Y1.3                       | 0,591           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| Y1.4                       | 0,590           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| Y1.5                       | 0,422           | 0.355          | 0.018       | Valid             |
| Y1.6                       | 0,561           | 0.355          | 0.001       | Valid             |
| Y1.7                       | 0,545           | 0.355          | 0.002       | Valid             |
| Y1.8                       | 0,690           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| Y1.9                       | 0,704           | 0.355          | 0.000       | Valid             |
| Y1.10                      | 0,666           | 0.355          | 0.000       | Valid             |

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, seluruh item variabel yang menunjukkan nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,355. Nilai signifikansi (Sig) pada seluruh item pun menunjukkan angka sig < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item dalam variabel memiliki korelasi yang signifikan dan kuat terhadap total skor variabelnya

### Uji Reliabilitas

Konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian diuji lewat koefisien Cronbach's Alpha memakai SPSS versi 26, dengan ambang batas reliabel di atas 0,60. Hasilnya menunjukkan seluruh variabel

telah memenuhi kriteria tersebut.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.**

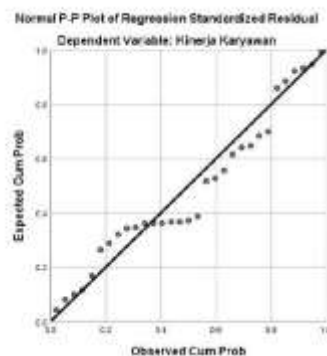
| Variabel         | Cronbach's Alpha | Standar Reliabel | Keterangan |
|------------------|------------------|------------------|------------|
| Kompetensi       | 0,832            | 0.60             | Reliabel   |
| Kerjasama Tim    | 0,777            | 0.60             | Reliabel   |
| Motivasi Kerja   | 0,624            | 0.60             | Reliabel   |
| Kinerja karyawan | 0.777            | 0.60             | Reliabel   |

Berdasarkan data pada Tabel 2, nilai Cronbach's Alpha keempat variabel penelitian seluruhnya berada di atas ambang batas 0,60, sehingga syarat reliabilitas instrumen dinyatakan terpenuhi untuk semua variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas yang ditampilkan melalui sebaran titik pada Normal P-P Plot (Gambar 1) menunjukkan titik – titik data tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data penelitian dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas

#### Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < dari 10 (Tabel 3), sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

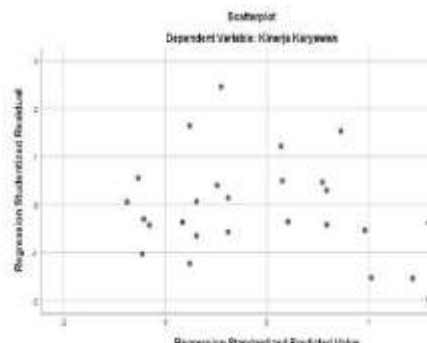
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|----------|-----------|-------|---------------------------------|
| X1       | 0,504     | 1.984 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| X2       | 0,370     | 2.701 | Tidak terjadi multikolinearitas |

|    |       |       |                                 |
|----|-------|-------|---------------------------------|
| X3 | 0.548 | 1.826 | Tidak terjadi multikolinearitas |
|----|-------|-------|---------------------------------|

### Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada grafik scatterplot Gambar 2, titik – titik data terlihat tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dapat dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|
|       |                | B                           | Std. Error |
| 1     | (Constant)     | 7.898                       | 3.823      |
|       | Kompetensi     | 0.626                       | 0.138      |
|       | Kerjasama Tim  | 0.469                       | 0.181      |
|       | Motivasi Kerja | 0.198                       | 0.148      |

Dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan, diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 7,898 + 0,626X_1 + 0,469X_2 + 0,198X_3$ . Angka konstanta sebesar 7,898 menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada naik 7,898 apabila ketiga variabel bebas, yaitu kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja, bernilai nol. Sementara itu, ketiga koefisien regresi yang tercatat bernilai positif, yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pada kompetensi, kerjasama tim, maupun motivasi kerja akan turut mendorong kenaikan kinerja karyawan, dengan catatan variabel-variabel lainnya diasumsikan tetap (*ceteris paribus*).

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, dengan t tabel ( $\alpha = 0,05$ ;  $df = 27$ ) sebesar 2,052. Hasil uji t disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)   | 7.898                       | 3.823      |                           | 2.066 | 0.049 |
| Kompetensi     | 0.626                       | 0.136      | 0.523                     | 4.538 | 0.000 |
| Kerjasama Tim  | 0.495                       | 0.181      | 0.348                     | 2.590 | 0.015 |
| Motivasi Kerja | 0.198                       | 0.148      | 0.148                     | 1.334 | 0.193 |

Kesimpulan:

Variabel Kompetensi dan Kerjasama Tim terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Motivasi Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>                                                   |            |                |    |             |        |                   |
|----------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                                |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                    | Regression | 249.627        | 3  | 83.209      | 40.787 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                      | Residual   | 55.083         | 27 | 2.040       |        |                   |
|                                                                      | Total      | 304.710        | 30 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                              |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Kerjasama Tim |            |                |    |             |        |                   |

Hasil pengujian diperoleh F hitung sebesar 40,787 dengan F tabel (df1 = 3; df2 = 27) sebesar 2,96 dan nilai signifikansi 0,000 (Tabel 5), sehingga kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima).

### Koefisien determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi seluruh variabel bebas (X1, X2, dan X3) dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati satu menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary <sup>b</sup>                                                  |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                           | .905 <sup>a</sup> | 0.819    | 0.799             | 1.428                      |
| <b>a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Kerjasama Tim</b> |                   |          |                   |                            |
| <b>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</b>                              |                   |          |                   |                            |

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,799 menunjukkan bahwa kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 79,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 20,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai tersebut tergolong sangat tinggi dan menunjukkan daya prediksi model yang sangat kuat.

### Pembahasan

Hasil analisis membuktikan adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. (thitung 4,538 > ttabel 2,052 dan sig. 0,000 < 0,05). Hasil tersebut sejalan dengan Hutapea dan Thoha (2008) dalam Oktaviana dkk., (2024) yang menegaskan bahwa kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan faktor penentu efektivitas kerja. Pada PT Budi Jaya Teknik, kompetensi teknis bersifat formal terutama bagi posisi Tenaga Ahli dan K3 Listrik yang diwajibkan memiliki sertifikat kompetensi kelistrikan sesuai standar PLN, Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Temuan ini konsisten dengan Suci (2021) dan Lumanauw (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerjasama tim juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan (thitung 2,590 > ttabel 2,052 dan sig. 0,015 < 0,05), sejalan dengan Ibrahim dkk., (2021) dan Najuti & Susanto (2022) yang menekankan pentingnya sinergi tim yang terkoordinasi. Sistem kerja berbasis kontrak kerja di PT Budi Jaya Teknik menuntut karyawan membangun kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan secara cepat dengan komposisi tim yang berbeda-beda pada setiap penugasan, sehingga kerjasama tim menjadi faktor yang benar-benar dibutuhkan. Hasil ini sejalan dengan Iman & Nora (2025) dan Irma (2024) yang menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial (t hitung 1,334 < t tabel 2,052 dan sig. 0,193 > 0,05), meskipun seluruh indikatornya bernilai rata-rata tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat motivasi yang cukup baik, pelaksanaan pekerjaan di PT Budi Jaya Teknik lebih banyak dipengaruhi oleh tuntutan standar operasional dan tanggung jawab jabatan dibandingkan perbedaan motivasi individu, sejalan dengan Wahyuni dkk., (2023) bahwa pengaruh motivasi bersifat kompleks dan tidak selalu konsisten antar konteks organisasi. Temuan ini sejalan dengan Prasitia & Rosyadi (2025) dan Syawal dkk., (2024), yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya.

Secara simultan, kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 40,787 > F tabel 2,96 dan sig. 0,000 < 0,05) dengan Adjusted R Square 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel saling melengkapi, karyawan yang kompeten akan semakin efektif ketika bekerja dalam tim yang solid, dan keduanya semakin optimal ketika didukung motivasi kerja yang memadai. Sekalipun motivasi kerja tidak signifikan secara parsial, kontribusinya tetap relevan dalam model simultan, sejalan dengan temuan Badriyah dkk., (2022) dan Andriyani dkk., (2021) yang juga menemukan pengaruh simultan yang signifikan dari kombinasi faktor-faktor serupa terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian ini, beberapa poin kesimpulan dapat dirumuskan, yaitu: (1) kinerja karyawan PT Budi Jaya Teknik dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi; (2) kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh kerja sama tim; (3) kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan secara parsial oleh motivasi kerja dan (4) kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi, kerja sama tim, dan motivasi kerja secara bersama-sama, dengan 79,9% variasi kinerja mampu dijelaskan oleh model penelitian.

Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, mempertahankan dan memperkuat kerjasama tim melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif, serta tetap menjaga motivasi kerja melalui penghargaan dan fasilitas kerja yang memadai meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara parsial. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mempertimbangkan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta memperluas cakupan objek penelitian ke perusahaan jasa konstruksi lain dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(12), 189–198. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 670–685. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Dwi agusta, G. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Patriot Intan Abadi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(3), 447–465. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jempper.v4i3.5070>
- Fitria, N. R., Hidayati, N., & Zamzam, N. A. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(4), 79–94. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i4.3785>
- Hartono, Dwiandoko, T. H., & Mohammad, M. (2023). The Influence Of Total Quality Management (TQM), Reward System, and Performance Measurement System On Company Performance Through Employee Productive Behavior As a Mediation Variabel in Garment Companies. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(1), 292–313.
- Ibrahim, F. E., 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. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Imam, H. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Iman, S. U., & Nora, L. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Astra Internasional Tbk. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(383–398).
- Indriswari, T., Hartono, & Kasnowo. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompetensi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Mojokerto. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 449–459. <https://doi.org/10.46306/vls.v4i2>
- Irma, R. P. A. (2024). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- PT Maju Megah Cemerlang Jakarta. *Media Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–9. [https://repository.bsi.ac.id/repo/files/420232/download/JURNAL\\_Ad-Irma-Rika-Pangestu.pdf](https://repository.bsi.ac.id/repo/files/420232/download/JURNAL_Ad-Irma-Rika-Pangestu.pdf)
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). *Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan*. 2(1), 111–119.
- Ismi, J. (2021). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama wilayah provinsi riau*. 6.
- Kasnowo. (2026). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance in Logistics Companies in Mojokerto. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 5343–5350. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6799>
- Lumanauw, M. K. (2022). The Influence of Competency and Individual Characteristics on Employee Performance CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Madyoningrum, A. winanti, & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Najuti, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 58–79. <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>
- Oktaviana, L., Putu, N. N., S, N. M., & Tarsisius, T. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN Sub ULP Betun. *Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial*, 171–181.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., & Ekhsan, M. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267.
- Prasitia, M., & Rosyadi, I. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT KJMM Prakoso: Pendekatan PLS-SEM. *Center of Economic Students Journal*, 8(4), 1172–1190. <https://doi.org/10.56750/48wvtg04>
- Rezkiani, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Daya. *Universitas Hasanuddi*.
- Risnawati. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru*. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i4.482>
- Suci, R. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru*. UIN SUSKA RIAU.
- Sudariyanto, A., Hidayat, M. S., & Kasnowo. (2020). *Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT BPR HARTA SWADIRI PASURUAN*. Universitas Islam Majapahit.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.
- Syawal, F., Merdeka, G., & Sudapet, I. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(2), 74–82. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Zaim, H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor*. Universitas Pakuan.