

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KERJASAMA TIM, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUDANG TEMBAKAU UD LUMBUNG REJEKI DI BOJONEGORO

Moch Fendy Kurniawan¹, Drs. Kridho Hary Gunawan, M.Si²

fendykurniawan100@gmail.com¹, krido@untag-sby.ac.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

UD Lumbung Rejeki is a trading company engaged in tobacco processing and distribution located in Bojonegoro Regency. This company plays a role in sorting, drying, storing, and distributing tobacco to partners and traders. Operational activities in the tobacco warehouse require precision, coordination, and high productivity from each employee to maintain product quality and meet company targets. This research took place in Prayungan Village, Sumberrejo District, Bojonegoro Regency, an area in East Java known as one of the largest and most prominent tobacco producing centers, with 52 employees. This study used a questionnaire as a data collection method, utilizing quantitative data types. This study employed data analysis techniques useful for testing the t-test, F-test, Coefficient of Determination (R²), and Classical Assumption Test. Data analysis in this study was carried out using SPSS version 30. Based on the results of the partial test (t-test), all independent variables in this study significantly influenced employee performance. First, the Work Motivation variable shows a t-value of 3.677 > t-table 2.012 with a significance of 0.001 < 0.05, so H₀ is rejected and H₁ is accepted. This means that work motivation has a significant influence on the performance of employees of UD Lumbung Rejeki Tobacco Warehouse in Bojonegoro. Second, the Competence variable has a t-value of 2.383 > t-table 2.012 with a significance of 0.021 < 0.05, so H₀ is rejected and H₁ is accepted, which means that competence also has a significant influence on employee performance. Third, the Teamwork variable shows the highest t-value, which is 4.869 > t-table 2.012 and a significance of 0.000 < 0.05, so H₀ is rejected and H₁ is accepted. This proves that teamwork has a significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Competence, and Teamwork*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era persaingan global, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif agar mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan. Keunggulan tersebut tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal finansial dan pemanfaatan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai penggerak utama organisasi karena keberhasilan implementasi strategi bisnis sangat bergantung pada kinerja karyawan. Tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas, tujuan perusahaan akan sulit tercapai meskipun telah dilengkapi dengan teknologi modern dan modal yang besar. Oleh karena itu, perusahaan

perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan serta peningkatan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas penting seperti analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi tenaga kerja yang tepat guna menghindari kesalahan dalam penempatan karyawan (Sukesi & Rindaningsih, 2023). Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi cenderung lebih mampu mencapai tujuan dan bersaing secara efektif di pasar (Usman, 2023). Oleh sebab itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang tepat.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Jamaludin & Azizi, 2021). Selain itu, kinerja juga merupakan hasil pencapaian kerja individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mewujudkan tujuan organisasi dalam periode tertentu secara sah (Wijonarko et al., 2022). Kinerja karyawan memiliki peran strategis bagi keberlangsungan perusahaan, karena rendahnya kinerja dapat menimbulkan ketidakstabilan baik dari aspek produktivitas maupun kenyamanan kerja.

Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penerapan manajemen yang efektif, salah satunya dengan memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tujuan kerja. Sistem pengukuran kinerja yang baik juga membantu perusahaan dalam memantau pencapaian karyawan secara berkala serta memberikan umpan balik guna mendorong pengembangan karyawan (Susanti, 2021). Dengan demikian, kinerja tidak hanya menjadi indikator produktivitas, tetapi juga mencerminkan loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan ketekunan dalam mencapai hasil yang optimal. Maruli (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja muncul dari hasrat dalam diri seseorang yang menimbulkan gairah dan keinginan untuk mengarahkan serta mempertahankan perilaku kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki disiplin, tanggung jawab, dan orientasi pada pencapaian hasil, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan sikap pasif, kurang inisiatif, dan rendahnya semangat kerja.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan diri, serta kondisi lingkungan kerja. Perbedaan kebutuhan antar individu menuntut manajemen untuk merancang strategi motivasi yang sesuai dengan karakteristik karyawan. Sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Selain motivasi, kompetensi juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tiwa (2022) menyatakan bahwa kompetensi memiliki peran kunci dalam manajemen dan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan kompetensi dilakukan sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan, perkembangan teknologi, serta persaingan antar perusahaan yang semakin ketat (Sukesi & Rindaningsih, 2023).

Dalam lingkup gudang tembakau, kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kompetensi non-teknis seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan pemahaman keselamatan kerja. Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, kekuatan fisik, dan koordinasi tinggi, terutama dalam proses sortir, pengeringan, penimbangan, penyimpanan, dan pengemasan tembakau. Kesalahan kecil dalam proses kerja dapat berdampak pada penurunan kualitas produk dan kerugian perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan, pembimbingan teknis, dan evaluasi kinerja menjadi langkah penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Kerjasama tim juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim merupakan kemampuan sekelompok individu untuk bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan bersama. Widyani, Utami, dan Susanti (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim menggabungkan keahlian yang berbeda melalui komunikasi dan kepemimpinan yang efektif untuk menghasilkan kinerja yang melampaui kemampuan individu. Kerjasama tim yang baik memungkinkan pembagian tugas yang merata, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendorong inovasi dan motivasi melalui dukungan sosial antar anggota tim.

Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro dalam aktivitas operasionalnya sangat bergantung pada kerja tim, khususnya dalam proses pengolahan dan penyimpanan tembakau. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan masih adanya permasalahan seperti rendahnya semangat kerja saat beban kerja meningkat, keterbatasan kompetensi teknis sebagian karyawan, serta miskomunikasi dalam kerjasama tim. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas dan keterlambatan pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan serta menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan terintegrasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan sejenis di sektor pengolahan hasil pertanian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang penelitian yang telah telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada gudang tembakau UD lumbung rejeki di Bojonegoro?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada gudang tembakau UD lumbung rejeki di Bojonegoro?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada gudang tembakau UD lumbung rejeki di Bojonegoro?
4. Apakah motivasi kerja, kompetensi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada gudang tembakau UD lumbung rejeki di Bojonegoro?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan tujuan dilakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada gudang tembakau UD lumbung rejeki di Bojonegoro.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada gudang tembakau UD lumbung rejeki di Bojonegoro.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada gudang tembakau UD lumbung rejeki di Bojonegoro.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada gudang tembakau UD lumbung rejeki di Bojonegoro.

II. LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi dalam Adawiah dan Asmini (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis yang mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, ke dalam seluruh aktivitas pengelolaan sumber daya manusia. Aktivitas tersebut mencakup proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan karyawan melalui promosi, demosi, dan mutasi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pengelolaan hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. Seluruh rangkaian kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

B. Motivasi Kerja

Menurut Pandi Afandi (2021:23), motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang muncul akibat adanya inspirasi dan semangat, sehingga mendorong seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan penuh keikhlasan, rasa senang, dan kesungguhan. Dorongan tersebut membuat individu bekerja secara optimal, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja dengan kualitas dan hasil yang baik. Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow (1943: 81-86) ada lima indikator motivasi kerja sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*), Kebutuhan sosial (*Social Needs*), Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*), dan Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*).

C. Kompetensi

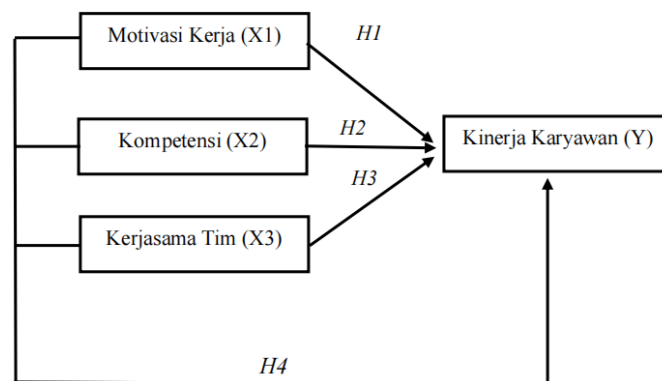
Menurut Tiwa (2022:21), kompetensi merupakan elemen penting dan strategis dalam manajemen yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi karyawan, mengingat karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dilakukan sebagai upaya penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan, kemajuan teknologi, serta meningkatnya persaingan antar perusahaan sejenis. Indikator menurut Noor (2021) ada 5 indikator kompetensi sebagai alat ukur yaitu : Pengetahuan, Motif, Sifat, Konsep Diri, dan Keterampilan.

D. Kerjasama Tim

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim merupakan suatu sistem kerja kelompok yang mengintegrasikan beragam keahlian dengan tujuan yang jelas, serta didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang efektif, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja yang dicapai secara individual. Menurut West dalam Arman dan Ade (2021) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut : Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, Saling berkontribusi, dan Pengerahan kemampuan secara maksimal,

E. Kinerja Karyawan

Menurut I. K. A. Darmawan dan Dewi (2020), kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan tetap memperhatikan ketentuan hukum, nilai moral, dan etika yang berlaku. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Silaen et al., (2021: 6) indikator kinerja karyawan yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Komitmen.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka untuk menjawab masalah yang dikemukakan oleh penulis. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang UD Tembakau Lumbung Rejeki di Bojonegoro.
2. H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro.
3. H3: Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro.
4. H4: Motivasi kerja, kompetensi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *causal explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui pengujian hipotesis, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro, dengan teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 52 karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Desa Prayungan, Kecamatan Sumberrejo, Kabupaten Bojonegoro pada bulan November 2025. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner skala Likert dan didukung oleh observasi terstruktur. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,768	0,2732	0,000	Valid
	X1.2	0,878	0,2732	0,000	Valid
	X1.3	0,578	0,2732	0,000	Valid
	X1.4	0,452	0,2732	0,000	Valid
	X1.5	0,513	0,2732	0,000	Valid
	X1.6	0,490	0,2732	0,000	Valid
	X1.7	0,667	0,2732	0,000	Valid
	X1.8	0,639	0,2732	0,000	Valid
	X1.9	0,535	0,2732	0,000	Valid
	X1.10	0,604	0,2732	0,000	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,670	0,2732	0,000	Valid
	X2.2	0,490	0,2732	0,000	Valid
	X2.3	0,514	0,2732	0,000	Valid
	X2.4	0,560	0,2732	0,000	Valid
	X2.5	0,303	0,2732	0,000	Valid
	X2.6	0,436	0,2732	0,000	Valid
	X2.7	0,386	0,2732	0,000	Valid
	X2.8	0,449	0,2732	0,000	Valid
	X2.9	0,675	0,2732	0,000	Valid
	X2.10	0,456	0,2732	0,000	Valid
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0,647	0,2732	0,000	Valid
	X3.2	0,531	0,2732	0,000	Valid
	X3.3	0,526	0,2732	0,000	Valid
	X3.4	0,630	0,2732	0,000	Valid
	X3.5	0,474	0,2732	0,000	Valid
	X3.6	0,530	0,2732	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,670	0,2732	0,000	Valid
	Y.2	0,490	0,2732	0,000	Valid
	Y.3	0,514	0,2732	0,000	Valid
	Y.4	0,560	0,2732	0,000	Valid
	Y.5	0,303	0,2732	0,000	Valid
	Y.6	0,436	0,2732	0,000	Valid
	Y.7	0,386	0,2732	0,000	Valid
	Y.8	0,449	0,2732	0,000	Valid
	Y.9	0,675	0,2732	0,000	Valid
	Y.10	0,456	0,2732	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 30.0 (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kerjasama Tim (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah mampu mengukur aspek yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,818	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,637	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim	0,844	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,679	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 30.0 (2025)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,818, Kompetensi (X2) sebesar 0,637, Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,844, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,679. Berdasarkan kriteria reliabilitas, suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82223870
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.071
	Negative	-.081
Test Statistic		.81
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 30.0 (2025)

Hasil Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan sampel sebanyak 52 data, maka data residual terdistribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

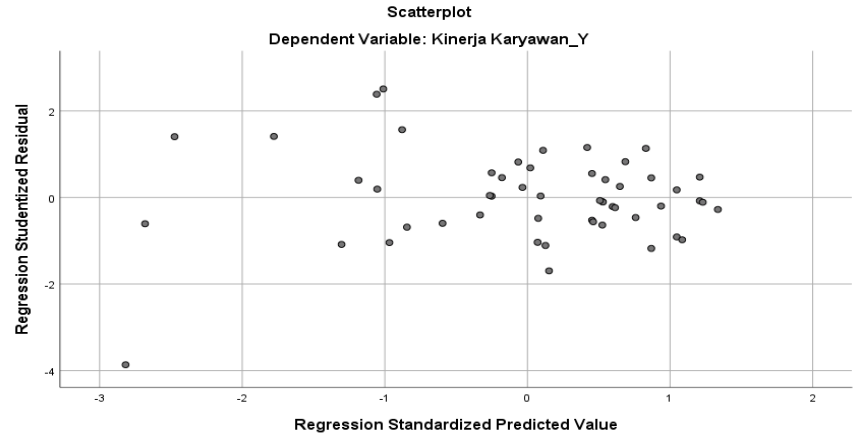
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,588	1,700
Kompetensi	0,683	1,463
Kerjasama Tim	0,730	1,371
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan		

Sumber: Output SPSS 30.0 (2025)

Hasil uji multikolinearitas VIF pada variabel Motivasi Kerja sebesar (1,700), variabel Kompetensi sebesar (1,463), dan variabel Kerjasama Tim sebesar (1,371). Dengan demikian dapat disimpulkan nilai $VIF \leq 10$. Selain itu, nilai tolerance pada variabel Motivasi Kerja (0,588), Kompetensi (0,683), dan variabel Kerjasama Tim (0,730). Artinya nilai *tolerance* > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 30.0 (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

f. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.877	4.264		.909	.368
	Motivasi Kerja X1	.256	.070	.371	3.677	.001
	Kompotensi X2	.207	.087	.223	2.383	.021
	Kerjasama Tim X3	.779	.160	.441	4.869	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Output SPSS 30.0 (2025)

Berdasarkan model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,877 + 0,256X_1 + 0,207X_2 + 0,779X_3 + e$$

1. Konstanta (α) sebesar 3,877 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,877.

2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,256 menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,256 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Kompetensi (X_2) sebesar 0,207 juga bernilai positif, yang berarti peningkatan Kompetensi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,207 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi Kerjasama Tim (X_3) sebesar 0,779 menunjukkan pengaruh positif dan paling besar, artinya setiap peningkatan Kerjasama Tim sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,779 dengan asumsi variabel lain konstan.
5. Seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kerjasama Tim (X_3) sebagai variabel paling dominan karena memiliki nilai koefisien regresi tertinggi dibandingkan variabel lainnya.

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.695	1.878
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim_X3, Kompetensi_X2, Motivasi Kerja_X1				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Output SPSS 30.0 (2025)

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai Adjusted R Square yaitu 0,695 yang berarti 69,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kerjasama Tim) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 69,5% sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

h. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.877	4.264		.909	.368
	Motivasi Kerja X1	.256	.070	.371	3.677	.001
	Kompetensi X2	.207	.087	.223	2.383	.021
	Kerjasama Tim X3	.779	.160	.441	4.869	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Output SPSS 30.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

1. Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai *thitung* 3,677 > *ttabel* 2,012 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompetensi (X2) memiliki nilai *thitung* 2,383 > *ttabel* 2,012 dengan signifikansi $0,021 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kerjasama Tim (X3) memperoleh nilai *thitung* tertinggi sebesar 4,869 > *ttabel* 2,012 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

i. Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.094	3	140.031	39.690	.000 ^b
	Residual	169.348	48	3.528		
	Total	589.442	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim_X3, Kompetensi_X2, Motivasi Kerja_X1						

Sumber: Output SPSS 30.0 (2025)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 39,690 > 2,80 artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} seperti terlihat pada tabel, maka H0 ditolak H4 di terima.

V. PENUTUP

Simpulan:

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro” pada bab sebelumnya, maka ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.
2. Kompetensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro, yang berarti semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja yang dihasilkan semakin optimal.
3. Kerjasama Tim (X₃) berpengaruh positif dan merupakan variabel paling dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro, sehingga menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

4. Secara simultan, Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang Tembakau UD Lumbung Rejeki di Bojonegoro.

Saran:

1. Saran Praktis

Manajemen UD Lumbung Rejeki disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kerjasama tim melalui penguatan komunikasi, kegiatan team building, dan penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif, mengingat kerjasama tim merupakan variabel paling dominan. Selain itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, peluang pengembangan karier, serta suasana kerja yang kondusif. Pengembangan kompetensi karyawan juga perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan agar kinerja karyawan semakin optimal.

2. Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan metode yang berbeda, seperti kualitatif atau mixed methods, guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Allisya Andrea Anjani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Jakarta Convention Center. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(3), 80–99. <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i3.1647>
- Andari, W., Tanjung, M., & Sinaga, N. A. (2024). Pengaruh Sikap dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 4(1), 17–23. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v4i1.368>
- Anggraini, E., & Nugroho, R. (2024). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(3), 172–189.
- Asykur, A., Heryati, H., & Mulyani, A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(3), 523–534. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i3.16126>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Gabriella Putri, Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1–17. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i3.46>
- Gunawan, K. H., & Saputri, S. E. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Cidea Journal*, 3(2), 72–81.

- Lina, L., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 122–127.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 81–86.
- Noviyanti, et al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.
- Puji Salvano, D., Naadu, L. O. L., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial dan Sains*, 3(2), 185–198.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee competencies as predictors of organizational performance. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416–432.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 3(1), 20–26.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.