

ANALISIS KERJASAMA TIM MEMEDIASI PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DPRD DI KOTA SOLOK

Ratnawita¹; Elfiswandi²; Yulasmi³

Universitas Putra Indonesia YPTK, Indonesia
Jln. Raya Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145
E-mail : ratnawita46@gmail.com, (Korespondensi)

Submit: 27 Februari 2026

Review: 27 Februari 2026

Publish: 26 Maret 2026

*) Korespondensi

Abstract: This study aims to determine the influence of competence and work discipline on the performance of the Solok City Regional House of Representatives (DPRD), with teamwork as an intervening variable. The methods used are multiple linear regression analysis and path analysis, with a questionnaire distributed to 92 respondents. The results indicate that there is a positive and significant influence of competence on teamwork in the Solok City DPRD. There is a positive and significant influence of work discipline on teamwork in the Solok City DPRD. There is a positive and significant influence of competence on performance in the Solok City DPRD. There is a positive and significant influence of work discipline on performance in the Solok City DPRD. There is a positive and significant influence of teamwork on performance in the Solok City DPRD. Teamwork is able to mediate the influence of competence on performance in the Solok City Regional Secretariat. Teamwork is able to mediate the influence of work discipline on performance in the Solok City DPRD. Finally, the author recommends that the Solok City DPRD further enhance team cooperation, as it has the most dominant influence on performance in the Solok City Regional Secretariat.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Teamwork, and Performance of the Regional House of Representatives (DPRD)*

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, DPR RI mempunyai fungsi: legislasi; anggaran dan pengawasan. Ketiga fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran dijalankan dalam kerangka representasi rakyat, dan juga untuk mendukung upaya Pemerintah dalam melaksanakan politik luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) memiliki tugas dan wewenang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Tugas tersebut meliputi penyusunan Program Legislasi Daerah (Prolegda), penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda), serta menerima dan membahas Ranperda yang diajukan oleh pihak eksekutif, khususnya kepala daerah. Selain itu, DPRD juga berwenang

menetapkan Peraturan Daerah bersama kepala daerah serta memberikan persetujuan atau penolakan terhadap Ranperda pengganti yang diajukan untuk ditetapkan menjadi Perda (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014).

Berkaitan dengan DPRD Kota Solok, informasi dari situs resmi DPRD menunjukkan bahwa kinerja lembaga tersebut masih tergolong rendah. Berdasarkan data tahun 2020 hingga 2024, kinerja fungsi legislasi DPRD Kota Solok belum mencapai target 100%. Kondisi ini mencerminkan kinerja organisasi DPRD secara keseluruhan. Meskipun tidak terdapat aturan khusus mengenai penilaian kinerja DPRD, kinerja organisasi dapat dilihat dari fungsi legislasi, seperti jumlah Perda yang dihasilkan serta kualitas Perda yang bermanfaat bagi masyarakat dan sesuai kebutuhan daerah.

Tingkat Pendidikan pada DPRD Kota solok masih dominan tamatan SMA

sebanyak 41 orang (44,56%), walaupun diikuti tamatan Strata 1 (S1) sebesar 38,04% pada urutan kedua. Selanjutnya Tingkat Pendidikan Strata 2 (S2), Diploma 3 (D3) dan Strata 3 (S3) masing-masing; 7,61%, 6,53% dan 3,26%. Ketimpangan yang cukup besar pada tingkat Pendidikan berdampak pada pemahaman dan pengetahuan pada tugas yang mencerminkan kompetensi yang melatarbelakangi, sehingga akan mengedalai dalam membentuk kerjasama. Selain itu, terbatasnya sumber daya pendukung, pegawai sekwan yang juga hanya memiliki pengetahuan administrasi, tapi kurang terhadap keahlian yang cukup dalam bidang legislasi, tidak memiliki staf ahli dan riset, juga menghambat kinerja legislasi. Team dalam artian pegawai sekwan dan anggota DPRD harus mempunyai pemahaman mendalam tentang proses legislasi, konstitusi, hukum, dan regulasi yang berlaku. Serta Disiplin anggota DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) yang rendah merupakan salah satu masalah yang sering menjadi sorotan publik. beberapa faktor yang dapat menyebabkan rendahnya disiplin organisasi DPRD, seperti kepentingan pribadi dan partai; kurangnya sanksi dan penegakkan aturan; beban kerja yang tidak teratur serta kurangnya pengawasan internal sehingga tidak terbangunnya team yang sejalan dengan pegawai sekwan dengan anggota DPRD.

Kompetensi DPRD mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja menggambarkan sikap kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja organisasi. Kinerja DPRD tercermin dari hasil atau output yang dicapai dalam menjalankan fungsi legislasi dan tugas kelembagaan. Kombinasi kompetensi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Penelitian Wahid Alfarizi dan Haryadi (2022), Cardoso et al. (2023), serta Chairully et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kerja sama antara anggota DPRD dan pegawai sekretariat dewan juga

penting untuk mencapai kesepakatan dalam mengakomodasi kepentingan publik sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih efektif dan efisien.

Kerjasama tim tidak terbentuk secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu, kelompok, maupun organisasi. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, beberapa faktor utama yang memengaruhi kerjasama tim antara lain kompetensi anggota, disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan, dan kepercayaan antar anggota. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tentang peran mediasi kerjasama dalam hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja menjadi hal yang perlu di analisis.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kerjasama Tim.

Kompetensi Anggota Dewan (sebagai *pengambil kebijakan*) dan kompetensi Sekwan (sebagai *penyedia dukungan teknis-administratif*) harus saling melengkapi untuk menciptakan sinergi. Beberapa penelitian, (Efendi & Yusuf, 2021) Hasil penelitian menunjukkan terdapat kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, selanjutnya (Ibidunni et al., 2021) Hasil mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Rinanda Dwi, Cahyani, Retno Avianti Rahayu, Nazwa Kaila Anindia, Siti Rahmah Bilaa Kaifa, Sonia Putri Nabila, 2021) Menyebut peran strategis sekretaris dalam mewujudkan administrasi perkantoran yang sistematis dan efektif, yang implisit mencakup kerja sama erat dengan pimpinan seperti. (Nasrallah, 2022) laporan dari "*How Board Secretaries are Enabling Strategic Decision-Making*", menekankan bahwa memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi adalah komponen inti peran sekretaris dewan, termasuk dalam menyusun agenda dan menyelenggarakan rapat Bersama. H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kerjasama DPRD Kota Solok

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kerjasama

Menurut (Sinambela, 2018), peraturan diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, karena kedisiplinan pegawai tercermin dari kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Disiplin kerja membentuk lingkungan kerja yang terstruktur, tertib, dan dapat diandalkan sehingga meningkatkan kepercayaan dalam hubungan kerja. Dalam perspektif *social exchange theory*, kepercayaan menjadi unsur penting dalam menciptakan pertukaran sosial yang sehat di dalam organisasi.. Sebaliknya, disiplin yang tinggi mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan saling menguntungkan. Penelitian Murad dan Yantu (2024) serta Nuraini dan Sudaryo (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kerja sama dalam organisasi.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kerjasama DPRD Kota Solok

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi memiliki hubungan erat dengan kinerja karena menentukan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas. Kompetensi tinggi meningkatkan kualitas kerja, meminimalkan kesalahan, serta mendukung pencapaian standar kinerja yang optimal dalam organisasi. *Social Exchange Theory* (Blau, 2018). Kompetensi memungkinkan individu memberikan kontribusi yang lebih besar, meningkatkan nilai pertukaran dalam hubungan, dan menjaga keseimbangan antara apa yang diberikan dan diterima. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain: (Chen & Kuo, 2022);(Fadhli et al., 2022); (Hajiali et al., 2022); (Ibidunni et al., 2021);(Kaur & Kaur, 2022);(Tiruneh & Fayek, 2021). Maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja DPRD Kota Solok

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Disiplin merupakan kondisi yang terbentuk melalui perilaku taat, patuh, tertib, dan teratur (Mathis et al., 2019). Disiplin berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai atau anggota DPRD, karena mendukung ketepatan waktu, penyelesaian tugas, serta produktivitas kerja. Penelitian Cardoso et al. (2023) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain: (Wahid Alfarizi & Haryadi, 2022); (Cardoso et al., 2023);(Chairully et al., 2023);(Arnaud Costinot & Mohsen Bahmani-Oskooee, 2023);(Stephen Martin & Bob Feinberg, 2023);(Mohsen Bahmani-OSKooee & Bob Feinberg, 2022);(John Zysman & Arnaud Costinot, 2022). Maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja DPRD Kota Solok

Pengaruh Kerjasama terhadap Kinerja

Kerjasama yang baik mempengaruhi beberapa aspek utama dalam kinerja pegawai/anggota DPRD seperti: pembuatan kebijakan yang lebih cepat dan berkualitas, meningkatkan akuntabilitas pemerintah daerah dan representasi yang lebih kuat dan inklusif

DPRD memiliki tiga fungsi utama: legislasi, pengawasan, dan representasi rakyat. Jika kerjasama antar pegawai/anggota DPRD tinggi, mereka dapat memproses legislasi lebih cepat, melakukan pengawasan lebih ketat, dan mewakili masyarakat dengan lebih baik. Dengan demikian, kerjasama memperkuat efektivitas kinerja pegawai/anggota DPRD, yang sejalan dengan prinsip SET bahwa hubungan sosial yang positif meningkatkan produktivitas kelompok. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kerjasama berpengaruh terhadap kinerja: (Ibrahim et al., 2021);(Quraisy et al., 2023);(Rana et al.,

2024). Maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H5: Kerjasama berpengaruh terhadap kinerja DPRD Kota Solok

Kerjasama Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Keberhasilan tim sangat bergantung pada keseimbangan yang adil dalam pertukaran ini, serta pada kepercayaan dan komitmen yang dibangun antar anggota tim. Penelitian terdahulu menemukan kerjasama memediasi kerja tim dan kinerja tim (Han et al., 2023). Beberapa penelitian juga menyatakan bahwa kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan: (Quraisy et al., 2023). Belum ditemukan variabel kerjasama sebagai mediasi pada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teoretis, empiris dan logika berfikir tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H6: Kerjasama memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja DPRD Kota Solok

Kerjasama Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Social exchange theory membantu menjelaskan bagaimana anggota tim memutuskan untuk berpartisipasi dalam kerjasama berdasarkan evaluasi mereka terhadap keuntungan dan biaya dari hubungan tersebut. Keberhasilan tim sangat bergantung pada keseimbangan yang adil dalam pertukaran ini, serta pada kepercayaan dan komitmen yang dibangun antar anggota tim.

Penelitian terdahulu menemukan kerjasama memediasi kerja tim dan kinerja tim (Han et al., 2023). Beberapa penelitian juga menyatakan bahwa kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan: (Quraisy et al., 2023) Belum ditemukan variabel kerjasama sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teoretis, empiris dan logika berfikir tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H7: Kerjasama memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap DPRD Kota Solok.

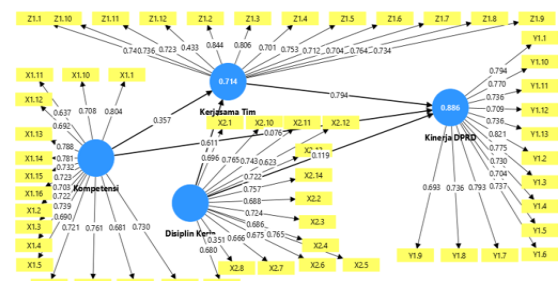
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menguji hubungan antarvariabel dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada DPRD Kota Solok. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 92 responden dan dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS 3.0.

HASIL

Hasil penilaian responden berdasarkan Karakteristik Responden dari 92 orang: terdapat laki-laki 58 orang (63,04%) dan perempuan sebanyak 34 orang (36,96%). Mayoritas jenis kelamin pegawai sekwan dan anggota DPRD Kota Solok adalah laki-laki sebanyak 58 orang. tingkat pendidikan pada DPRD Kota solok masih dominan tamatan SMA sebanyak 41 orang (44,56%), walaupun diikuti tamatan Strata 1 (S1) sebesar 38,04% pada urutan kedua. Selanjutnya Tingkat Pendidikan Strata 2 (S2), Diploma 3 (D3) dan Strata 3 (S3) masing-masing; 7,61%, 6,53% dan 3,26%. masa kerja yang >5 tahun sebanyak 26 orang (28,26%), 5-10 tahun sebanyak 21 orang (22,83%), dan >10 tahun sebanyak 45 orang (48,91%). Mayoritas masa kerja rata-rata pegawai sekwan dan anggota DPRD Kota Solok adalah >10 tahun yaitu sebanyak 45 orang

Untuk menggambarkan hubungan diantara variabel penelitian dapat dilihat pada ada diagram jalur seperti gambar berikut:



Gambar 2. Model Jalur Penelitian

Hasil uji convergent validity menunjukkan sebagian besar item pernyataan valid dengan nilai original sample estimate di atas 0,6. Pada variabel kinerja (Y), seluruh item dinyatakan valid.

Pada variabel kerjasama tim (Z), satu item tidak valid yaitu Z1.12. Variabel kompetensi (X1) seluruh item valid. Sementara pada variabel disiplin kerja (X2), satu item tidak valid yaitu X2.8 dan harus dikeluarkan dari analisis.

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel:

Tabel. 1

Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	
Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja	0,562
Kerjasama tim	0,563
Kompetensi	0,528
Disiplin Kerja	0,503

Sumber: Hasil Uji *Outer Model*, Tahun 2026

Seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, sehingga dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik

Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2. sebagai berikut:

Tabel. 2

Nilai <i>Reabilitas</i>			
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Coronbachs Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0,943	0,935	Reliabel
Kerjasama tim	0,934	0,922	Reliabel
Kompetensi	0,947	0,941	Reliabel
Disiplin Kerja	0,929	0,920	Reliabel

Sumber: Hasil Uji *Reliability and Validity*, Tahun 2026

Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk variabel masing-masing memiliki nilai yang lebih besar dari 0.60, dengan demikian konstruk model penelitian yang terdiri dari kinerja DPRD, Kompetensi, Disiplin kerja, dan Kerjasama Tim reliabel/handal.

Persamaan (Model) Struktural dari tabel berikut:

Tabel 3

Result for Path Coefficient

Path coefficients - Matrix				
	Disiplin Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja DPRD	Kompetensi
Disiplin Kerja		0.617	0.111	
Kerjasama Tim			0.795	
Kinerja DPRD				0.090
Kompetensi		0.333	0.090	

Sumber: Hasil Uji *Path Coefficient*, Tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

$$Z = 0,333X1 + 0,617X2$$

Koefisien kompetensi sebesar 0,333 satuan yang artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka Kerjasama tim mengalami peningkatan senilai 0,333 satuan. Kemudian nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,617 yang artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka Kerjasama tim mengalami peningkatan senilai 0,617 satuan

$$Y = 0,090X1 + 0,111X2 + 0,795Z$$

Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,090 yang artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka Kinerja mengalami peningkatan senilai 0,090 satuan. Kemudian nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,111 yang artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka Kinerja mengalami peningkatan senilai 0,111 satuan. Selanjutnya nilai koefisien Kerjasama tim sebesar 0,795 yang artinya apabila Kerjasama tim ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka Kinerja mengalami peningkatan senilai 0,795 satuan

Penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel berikut:

Tabel 4

Evaluasi Nilai R Square		
Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja	0,893	0,889
Kerjasama tim	0,698	0,691

Sumber: Hasil Uji R Square, Tahun 2026

Nilai R-Square kinerja sebesar 0,893 menunjukkan bahwa 89,3% variasi kinerja dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, dan kerjasama tim secara simultan. Sementara R-Square kerjasama tim sebesar 0,698 menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 69,8% variasi kerjasama tim. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik kemampuan model menjelaskan variabel endogen.

Selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan nilai *t-statistics*, berdasarkan nilai *t-statistics* yang diperoleh, bila lebih besar dari 1.96 maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau variabel endogen terhadap variabel endogen. Selanjutnya Jika *P values* kecil sama 0.05 berarti signifikan dan bila *P values* besar dari 0.05 berarti tidak signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Keterangan
H1	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama tim pada DPRD Kota Solok	0,000<0,05	Hipotesis Diterima
H2	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama tim pada DPRD Kota Solok	0,000<0,05	Hipotesis Diterima
H3	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok	0,031<0,05	Hipotesis Diterima
H4	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok	0,035<0,05	Hipotesis Diterima
H5	Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok	0,000<0,05	Hipotesis Diterima
H6	Kerjasama tim mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok	0,000<0,05	Memediasi
H7	Kerjasama tim mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok	0,000<0,05	Memediasi

Sumber: Hasil olah data, Tahun 2026

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang dapat dijelaskan dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh.

PEMBAHASAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kerjasama tim pada DPRD Kota Solok. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu 5,603 > 1,96. Oleh karena itu H₀ ditolak dan **H₁ diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kerjasama tim pada DPRD Kota Solok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti, 2019) dan (Triyanto & Sudarwati, 2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama tim.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim pada DPRD Kota Solok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value 0,000 < 0,05 dan t-statistik 10,494 > 1,96 sehingga H₂ diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aniyatin & Mahrudin (2020) serta Suhaeni et al. (2022).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok. Terlihat nilai p-value 0,031 kecil dari alpha 5% yaitu 0,031 < 0,05 dengan nilai t-statistik hitung lebih besar dengan t-statistik standar yaitu 2,164 > 1,96. Oleh karena itu H₀ ditolak dan **H₃ diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wandi & Hakiki, 2022) dan (Luruk et al., 2024) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok. Terlihat nilai p-value 0,035 kecil dari alpha 5% yaitu 0,035 < 0,05 dengan nilai t-statistik hitung lebih besar dengan t- statistik standar yaitu 2,118 > 1,96. Oleh karena itu H₀ ditolak dan **H₄ diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh(Wahid Alfarizi & Haryadi, 2022) dan (Stephen Martin & Bob Feinberg, 2023) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama tim terhadap Kinerja

pada DPRD Kota Solok. Terlihat Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $14,869 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_5 diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juliya Indiyanti, 2025) dan (Ramdani & Hermawati, 2025) bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kinerja melalui Kerjasama tim pada DPRD Kota Solok. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik hitung lebih besar dengan t-statistik standar yaitu $5,577 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_6 diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi & Nugroho, 2024) dan (Ling, F. Y. Y., & Bui, 2020) yang memperoleh bahwa Kerjasama tim mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kerjasama tim pada DPRD Kota Solok. Terlihat p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik hitung lebih besar dengan t-statistik standar yaitu $8,597 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_7 diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Han et al., 2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama memediasi pengaruh peraturan Team terhadap kinerja tim. Implikasi hasil penelitian adalah, kerjasama dapat memediasi dalam meningkatkan kinerja dan (Yudianto & Septyana, 2022) yang memperoleh bahwa Kerjasama tim mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja.

SIMPULAN

Beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kerjasama tim pada DPRD Kota Solok.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap

Kerjasama tim pada DPRD Kota Solok.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama tim terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok.
6. Kerjasama tim mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok.
7. Kerjasama tim mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada DPRD Kota Solok

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, Rehan, R.N. Muhammad, M. I. Ishaq, M. M. Khan, dan H. A. A. (2023). *Social_exchange_theory_Systematic_review_and_futur.pdf* (pp. 1–13).
- Anawar Prabu, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung. 4.
- Aniyatin, A., & Mahrudin, A. (2020). Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Motivasi Belajar Murid. 1(April), 71–80.
- Apriyanti, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Astarina, I., Fitrio, T., Hapsila, A., Supriyadi, A., & Cahyono, D. (2022). The Role Of Training In Mediating The Effect Of Competence, Compensation On Employee Performance. *Jurnal Economia*, 18(1), 132–147.
- Jurnal Bisnis Kompetif, ISSN: 2829-5277**
Vol. 5, No. 1, Maret 2026

- <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.42881>
- Blau, P. M. (2018). *Exchange & Power in Social Life*. Taylor & Francis.
- Cardosof, F., Kellen, P. B., & Soares, A. da C. (2023). Evaluating Employee Performance through Work Motivation, Work Discipline, and Leadership Style. In *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)* (Vol. 2, Issue 12). <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.176>
- Carnegie, A. (2018). *The leader in you*. Simon and Schuster.
- Davis, C. W. H. (2019). *How to Measure and Improve team Performance: Agile Metrics in Action (Firts)*. Manning Publications Co.
- Dessler, G. (2019). *Human Resources Management 15th Ed*. Fortune, 290.
- Dwi Rendra Agung, N. E. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Totum Diba Cirebon. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(3), 213–230.
- Edi, S. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Kencana (p. 9).
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable in the Environment of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1078–1088.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap produktivitas kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 18(1), 558–580.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (Fourteenth)*. Mc Graw Hill Irwin.
- Gozali, I. (2023). Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least squares (PLS-SEM). In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro (Edisi Ke 6)*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Han, C., Zhang, L., Liu, J., & Zhang, P. (2023). Mediating Role of Teamwork in the Influence of Team Role on Team Performance. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16(April), 1057–1066. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S394670>
- Hasibuan, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ibidunni, A. S., Ogundana, O. M., & Okonkwo, A. (2021). Entrepreneurial Competencies and the Performance of Informal SMEs: The Contingent Role of Business Environment. *Journal of African Business*, 17(3), 51–70. <https://doi.org/10.1080/15228916.2021.1874784>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Ikhwan.H.S. (2024). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Widya Mataram (Issue February).
- Juliya Indiyanti, S. (2025). Pengaruh Kerjasama, Tim Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Grafika Prima Sejahtera. *Bisnis, Dan Sosial*, 3(1), 35–45.
- Kadir, S., Gaffar, G., & Dunggio, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu*

- Pemerintahan, 2(1), 53–75.
<https://doi.org/10.59713/projip.v2i1.523>
- Kaswan. (2018). “Psikologi Industri & Organisasi.” Alfabeta.
- Kaur, S., & Kaur, G. (2022). Human resource practices, employee competencies and firm performance: a 2-1-2 multilevel mediational analysis. *Personnel Review*, 51(3), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0609>
- Lateiner, A. R. (1954). *The Techniques of Supervision*. National Foremen’s Institute.
- Ling, F. Y. Y., & Bui, T. T. N. (2020). Judul: “The Influence of Individual Competence and Collective Collaboration on Project Performance.” 38(2), 105–116.
- Longhofer, W., & Wincherster, D. (2018). *Social Theory Re-wired*. Taylor & Francis.
- Mahandika, M. B., & Sudarnaya, K. (2023). Peran Kerjasama Tim Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aneka Restoran & Spa. *Jurnal Daya Saing*, 2, 289–299.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2019). *Human Resource Management* (5th ed., p. 705). Cengage Learning.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality* (8th Edition). In McGraw-Hill (Eighth). Mc Graw Hill Education.
- Michael Armstrong, S. T. (2020). *Human Resource Management Practice*. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management* (Thirteenth). Kogan Page.
<https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Moeheriono. (2021). *Pelatihan Berbasis Kompetensi* (C. S. Mandiri (ed.)). Mandiri, Cakrawala Satria.
- Murad, M. F., & Yantu, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Karyawan Pada Bap Studio Gorontalo Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 73–79.
- Nasrallah. (2022). Persistent investigation of the topic “Corporate governance,” “Board of directors” was steadily... *Corporate Governance International Review*. 2.
- Nur, I., & Arjuna, H. H. (2024). Peran Lembaga Legislatif dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. *SYARIAH: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(4), 279–289.
- Nuraini, R., & Sudaryo, Y. (2024). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Multi Agro Sarana Sumedang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 639–658.
<https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1963>
- Przeworski, A., Susan C, S., & Manin, B. (2018). *Democracy, Accountability and Representation*. In *Democracy, Accountability, and Representation*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/cbo9781139175104.002>
- Quraisy, A., Fatimah, T. S., & Irsyaddin, M. M. (2023). Cooperation Employee Performance: The Effect Factors and Implication. ... *Journal of Law and ...*, 1(3), 98–106.
- Ramdani, F., & Hermawati, R. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(3), 318–322.
<https://doi.org/10.70285/hv4qzs40>
- Rana, G., Dubey, D., & Sharma, R. (2024). Effect of Teamwork on Employee Performance. *Migration Letters*, 21(3), 1763–1767.
Jurnal Bisnis Kompetif, ISSN: 2829-5277
Vol. 5, No. 1, Maret 2026

- <https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Ricky W. Griffin. (2018). *Fundamental Of Management*. In Cengage Learning (9 th Editi). Cengage Learning.
- Robbins, Stephen P.; Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Rustandi, D., Wulandari, A., & Edy, S. (2024). The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Ketapang Subur Lestari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 741–753.
<https://doi.org/10.47747/snfmi.v2i1.2063>
- Sari, C. F. (2023). KOMPETENSI INDIVIDU (Individual Competence). 1(4). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i3.467>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Bumi Aksara.
- Sondang P, S. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara (p. 4).
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Suhaeni, H., Fauzi, A., & Sitorus, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Bina Medika). 8(2), 42–52.
- Syifa, S., & Janamarta, S. (2025). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Azzama Karya Persada. 4(1), 1–12.
- Tiruneh, G. G., & Fayek, A. R. (2021). Competency and performance measures for organizations in the construction industry. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 48(6), 716–728.
<https://doi.org/10.1139/cjce-2019-0769>
- Triyanto, A., & Sudarwati. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen. 12(01), 26–40.
- Wahid Alfarizi, A., & Haryadi, D. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 22–29.
- West, M. A., Tjosvold, D., & Smith, K. G. (2018). Cooperation and Teamwork for Innovation. In *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. wiley.
<https://doi.org/10.1002/9780470696712.ch15>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. In Rajawali Press. Rajawali Press.
- Wilson, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Erlangga.
- Zeimers, G., Anagnostopoulos, C., Zintz, T., & Willem, A. (2019). Examining collaboration among nonprofit organizations for social responsibility programs. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(5), 953–974