



Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onda Mega Integra Kapuk Kamal Jakarta Utara

Diah Permata Sari^{1*}, Eulin Karlina², Yunidyawati Azlina³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia, 11730

*Penulis Korespondensi: diahp1188@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Teamwork and Compensation on Employee Performance at PT Onda Mega Integra Kapuk Kamal, North Jakarta. The research method used was a quantitative survey approach through the distribution of questionnaires to company employees. The population in this study was 105 employees, while the sample size was 84 respondents, determined using the Slovin formula with a 5% error rate. Data analysis techniques used included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2) tests using SPSS version 27. The results showed that Teamwork partially had a positive and significant effect on Employee Performance, with a calculated t-value of 6.929 > t-table 1.990 and a significance value of 0.000 < 0.05. Compensation also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a calculated t-value of 6.742 > t-table 1.990 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, Teamwork and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance, with a calculated F-value of 82.571 > F-table 3.11 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 0.671 indicates that Teamwork and Compensation explain 67.1% of the variation in Employee Performance, while the remaining 32.9% is influenced by factors outside the study.*

Keywords: *Teamwork; Compensation; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Onda Mega Integra Kapuk Kamal Jakarta Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 84 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,929 > t tabel 1,990 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,742 > t tabel 1,990 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, Kerja Sama Tim dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 82,571 > F tabel 3,11 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,671 menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim dan Kompensasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Kerja Sama Tim; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis yang semakin menguat, sumber daya manusia (SDM) menjadi asset keberhasilan organisasi. (SDM) merupakan aset paling krusial dan menjadi penggerak utama di dalam perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kerja individu di dalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi

menjadi tolok ukur utama dalam menilai efektivitas dan produktivitas perusahaan. Ketika karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal, maka efisiensi operasional akan meningkat, pelayanan kepada pelanggan menjadi lebih baik, dan pada akhirnya target strategis perusahaan dapat tercapai dengan lebih mudah.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci utama bagi perusahaan untuk mencapai target-target operasional maupun strategisnya. Namun, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan bukanlah perkara yang mudah, karena kinerja tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal lingkungan kerja.

Salah satu faktor internal yang memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan tugas adalah bagaimana koordinasi antar-individu berjalan, atau yang dikenal sebagai kerjasama tim. Pada PT Onda Mega Integra terdapat fenomena yang terjadi seperti banyak target kerja yang sering meleset dari jadwal dan hasil kerja karyawan dinilai kurang maksimal. Setelah diperhatikan lebih dekat, masalah utama yang paling kelihatan di lapangan adalah soal kerjasama tim. Bukannya saling membantu, karyawan justru sering lempar-lemparan tugas dan terjadi miskomunikasi yang membuat kerjaan jadi berantakan. Banyak karyawan yang merasa pekerjaan tersebut adalah urusan masing-masing individu, padahal seharusnya diselesaikan secara bersama-sama dalam tim. Kondisi ini diperparah karena adanya perasaan bahwa beban kerja mereka jauh lebih banyak dan lebih berat daripada rekan kerja yang lain. Perasaan tidak adil dalam pembagian tugas ini akhirnya membuat suasana kerja jadi tidak sehat, karyawan saling iri, dan motivasi mereka menurun drastis sehingga kinerja tim secara keseluruhan ikut merosot. Berdasarkan fenomena di PT Onda Mega Integra tersebut pada penelitian menurut (Andasari, Tanjung, & Sinaga, 2025) terbukti bahwa “kerja tim meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.”

Selain masalah kerja tim, faktor kompensasi atau pengaturan gaji di perusahaan ini juga menjadi pemicu utama makin turunnya semangat kerja. Fenomena yang sangat terlihat pada PT Onda Mega Integra adalah adanya sistem pengupahan yang dinilai kurang adil. Di satu sisi, gaji antara karyawan baru dan karyawan lama yang jabatannya sama rasanya hampir tidak ada bedanya. Di sisi lain, muncul masalah di mana karyawan lama yang tidak punya jabatan justru memiliki gaji yang lebih tinggi daripada karyawan baru yang jabatannya lebih tinggi tapi skalanya kecil.

Masalah ini diperparah lagi dengan aturan uang lembur saat tanggal merah atau weekend. Perusahaan menerapkan kebijakan di mana uang lemburan disamaratakan untuk semua posisi tanpa melihat tanggung jawabnya, dan nilainya justru lebih kecil jika dibandingkan dengan upah harian karyawan lama yang gajinya memang sudah besar.

Berdasarkan fenomena di PT Onda Mega Integra tersebut pada penelitian menurut (Fajar, Fikri, & Ramadhan, 2023) terbukti bahwa ‘‘Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.’’ Kondisi yang membingungkan ini membuat struktur penggajian jadi tidak sehat dan merusak motivasi karyawan untuk mengejar jenjang karier. Karyawan baru yang punya jabatan merasa beban tanggung jawab dan waktu lemburnya tidak dihargai, sementara karyawan lama juga merasa tidak ada gunanya mengejar promosi jabatan kalau sistemnya seperti ini. Akibatnya, karyawan merasa kontribusi, tanggung jawab, dan waktu luang yang mereka korbankan tidak dihargai secara proporsional.

PT Onda Mega Integra, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor distribusi dan perdagangan, menghadapi tantangan besar dalam menjaga konsistensi kinerja karyawannya di tengah dinamika pasar yang fluktuatif. Berdasarkan pengamatan sementara, terdapat indikasi bahwa pencapaian target perusahaan masih sering mengalami hambatan yang diduga bersumber dari kurangnya sinkronisasi antar departemen serta sistem apresiasi yang perlu dievaluasi kembali agar tetap relevan dengan tuntutan profesional saat ini. Adanya fenomena tersebut menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dan pemberian kompensasi menjadi isu sentral yang perlu dikaji lebih mendalam. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan riset ilmiah mengenai: "Pengaruh Kerja Sama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Onda Mega Integra Kapuk Kamal Jakarta Utara".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kerjasama Tim

Definisi tim menurut Naresh Jain, tim terdiri dari anggota dengan keterampilan yang saling melengkapi dan menghasilkan sinergi melalui upaya yang terkoordinasi yang memungkinkan setiap anggota untuk memaksimalkan kekuatan mereka dan meminimalkan kelemahan mereka. Anggota tim diharapkan mampu belajar untuk saling

membantu, mengenali potensi diri mereka, dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan setiap orang untuk melampaui keterbatasannya. (Sari, 2022).

Menurut Davis, kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri. (Putri, Saifudin, & Wijaya, 2023). Stephen dan Timothy menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. (Fitri, Alfahira, & Hayati, 2022).

B. Kompensasi

Menurut Gerhart and Newman dalam (Wardhana, 2024) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik dalam bentuk upah per jam atau gaji berkala, dan departemen personalia biasanya merancang dan mengelola program kompensasi. Menurut Akhmad dalam (Septiani et al., 2022), Kompensasi merupakan bentuk penghasilan yang diperoleh karyawan baik dalam bentuk materi yaitu uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan dalam (Febrianto, Bisnis, & Binawan, 2025) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Manajemen kompensasi adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada desain, implementasi, dan pemeliharaan paket kompensasi yang efektif. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga berbagai bentuk tunjangan, bonus, dan insentif. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, manajemen kompensasi berfungsi sebagai alat strategis untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan talenta.

C. Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dalam (Aziti, 2022) mendefinisikan manajemen kinerja (performance management) sebagai sebuah proses yang membantu tercapainya tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi melalui manajemen yang efektif bagi individu maupun tim. Menurut Fattah dalam (Pangesti, 2022) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tindakan yang dapat diamati yang dilakukan karyawan yang penting untuk tujuan

organisasi. Kinerja mengacu pada hasil. Ketika orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu digabungkan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang spesifik, kinerja adalah hasilnya.

Selanjutnya, (Robbins) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Hartini, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini yaitu karyawan pada PT Onda Mega Integra yang terdiri dari 105 karyawan. Pada penelitian ini, untuk menghitung ukuran sampel dari populasi sebanyak 105 dengan tingkat signifikansi (margin of error) 5%, menggunakan rumus Slovin. Jadi, ukuran sampel yang dibutuhkan dari populasi 105 orang dengan *margin of error* 5% adalah 84 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis yang dipergunakan untuk riset berikut adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, Uji T (Uji parsial), Uji Statistik F, Koefisien Determinan (R²), dan Analisis Regresi Linier Berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Item pertanyaan	R hitung	R tabel 5% (84)	Keterangan
Kerjasama tim (X1)	X1.1	0.765	0.215	Valid
	X1.2	0.695	0.215	Valid
	X1.3	0.730	0.215	Valid
	X1.4	0.653	0.215	Valid
	X1.5	0.730	0.215	Valid
	X1.6	0.612	0.215	Valid
	X1.7	0.612	0.215	Valid
	X1.8	0.587	0.215	Valid
	X1.9	0.683	0.215	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.696	0.215	Valid
	X2.2	0.798	0.215	Valid
	X2.3	0.660	0.215	Valid

	X2.4	0.718	0.215	Valid
	X2.5	0.688	0.215	Valid
	X2.6	0.680	0.215	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.776	0.215	Valid
	Y2	0.648	0.215	Valid
	Y3	0.583	0.215	Valid
	Y4	0.760	0.215	Valid
	Y5	0.740	0.215	Valid
	Y6	0.673	0.215	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,215) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Reabilitas

Variabel	Crombach'Alpha	Simpulan
Kerjasama Tim (X1)	0,849	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,798	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.789	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Dari tabel hasil diatas terlihat jika nilai crobach alpha pada semua variabel independen dan dependent yaitu sudah lebih dari 0.60. Maka data data yang ada dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.51847603
Most Extreme Differences	Absolute		.077
	Positive		.077
	Negative		-.065
Test Statistic			.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.250
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.239
		Upper Bound	.261

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 92208573.

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat tabel menunjukkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data penelitian yang digunakan sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.142	1.260		1.700	.093
	Kerjasama Tim	.006	.032	.024	.198	.844
	Kompensasi	-.050	.041	-.149	-1.217	.227
a. Dependent Variable: ABS RES						

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai Sig. sebesar 0.844 dan 0,227 atau sudah $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kerjasama Tim	.812	1.232
	Kompensasi	.812	1.232
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Bisa diketahui bahwa dari kedua variabel independen tersebut nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

C. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan (Wardani & Permatasari, 2022).

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.833	1.899		.965	.337
	Kerjasama Tim	.339	.049	.490	6.929	.000
	Kompensasi	.420	.062	.477	6.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

1) Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,929 > 1,990$ (t tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama yang terjalin antar anggota tim, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Onda Mega Integra. Kerja sama yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,742 > 1,990$ (t tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, maupun fasilitas lainnya, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Onda Mega Integra. Kompensasi yang memadai mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.181	2	195.090	82.571	.000 ^b
	Residual	191.379	81	2.363		
	Total	581.560	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kerjasama Tim
--

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $82,571 > 3,11$ (F tabel). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Onda Mega Integra. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kerjasama Tim dan semakin baik Kompensasi yang diberikan perusahaan, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.480	1.90885
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim				

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,486. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1) mampu menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim memberikan kontribusi pengaruh sebesar 48,6% terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, 51,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel Kerjasama Tim yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 9 Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.469	1.92802
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,476. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) mampu menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 47,6% terhadap Kinerja

Karyawan. Sedangkan 52,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.663	1.53711
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kerjasama Tim				

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perolehan R² pada kolom R Square yakni sebesar 0,671. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa variabel bebas Kerjasama Tim (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh sebesar 67,1% terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.833	1.899		.965	.337
	Kerjasama Tim	.339	.049	.490	6.929	.000
	Kompensasi	.420	.062	.477	6.742	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

$$Y = 1,833 + 0,339X_1 + 0,420X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,833 berarti apabila variabel Kerjasama Tim dan Kompensasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 1,833.

Koefisien regresi variabel Kerjasama Tim sebesar 0,339 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kerjasama Tim sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,339 satuan dengan asumsi variabel Kompensasi tetap.

Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,420 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,420 satuan dengan asumsi variabel Kerjasama Tim tetap.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kerja Sama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Kerja Sama Tim (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,929 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Onda Mega Integra Kapuk Kamal Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,486 atau 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel Kerja Sama Tim yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Kerja Sama Tim memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik kerja sama yang terjalin antar karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Kerja sama tim yang baik dapat menciptakan koordinasi yang efektif, komunikasi yang lancar, serta pembagian tugas yang jelas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal. Selain itu, adanya rasa saling percaya, saling membantu, dan tanggung jawab bersama dalam tim mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Onda Mega Integra menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam koordinasi antar karyawan, seperti terjadinya miskomunikasi dan kurangnya kesadaran untuk bekerja secara kolektif. Namun berdasarkan hasil penelitian, apabila perusahaan mampu meningkatkan kualitas kerja sama tim melalui komunikasi yang baik, pembagian tugas yang adil, dan peningkatan rasa kebersamaan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Masyithah, Adam, & Tabrani, 2022; Maulana & Yusuf, 2024; Setyawan, Rusdianti2, & W, 2021) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,742 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Onda Mega Integra Kapuk Kamal Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,476 atau 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 47,6%, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel Kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang dianggap kurang adil dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan kondisi yang ditemukan di PT Onda Mega Integra, masih terdapat persepsi ketidakadilan terkait sistem penggajian dan pembayaran lembur. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem pemberian gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya agar sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fajar et al., 2023; Masyithah et al., 2022; Setyawan et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pengaruh Kerja Sama Tim (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 82,571 lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Onda Mega Integra Kapuk Kamal Jakarta Utara.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,671 atau 67,1%. Hal ini berarti bahwa variabel Kerja Sama Tim dan Kompensasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi antara kerja sama tim yang baik dan kompensasi yang memadai. Kerja sama tim yang efektif akan memperlancar pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Apabila kedua faktor tersebut diterapkan secara optimal oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara maksimal.

Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kerja Sama Tim dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa PT Onda Mega Integra perlu terus meningkatkan kualitas kerja sama tim serta mengevaluasi sistem kompensasi yang berlaku agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih tinggi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Onda Mega Integra Kapuk Kamal Jakarta Utara. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Onda Mega Integra Kapuk Kamal Jakarta Utara. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima. Kerja Sama Tim dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Onda Mega Integra Kapuk Kamal Jakarta

Utara. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Kerja Sama Tim dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Andasari, W., Tanjung, M., & Sinaga, N. A. (2025). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai*. 17–23. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v4i1.368>
- Aziti, T. M. (2022). *Manajemen Kinerja* (1st ed.; Jiro, ed.). Bantul: Bening Pustaka.
- Fajar, I., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja*. 3, 27–36.
- Febrianto, A., Bisnis, I., & Binawan, U. (2025). *Compensation Management Manajemen Kompensasi*. (1), 182–188.
- Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2022). *MEMBANGUN KERJA SAMA TIM DALAM PERILAKU ORGANISASI*. 2(2), 103–109.
- Hartini. (2023). *Kinerja Karyawan – Hartini, 2023*.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi , Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi*. 9(1), 50–59.
- Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik*. 4(3), 860–870.
- Pangesti, P. N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja ... Puspita Nanda Pangesti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022*. 27–57.
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). *Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM*. 1(3).
- Sari, M. R. (Ed.). (2022). *Buku Perilaku Organisasi - Tim dan Tim Kerja.pdf*.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., ... Solihin, I. (2022). *Manajemen Kompensasi*.
- Setyawan, J., Rusdianti², E., & W, H. (2021). *Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan*. 14(2), 133–143.
- Wardani, S., & Permatasari, R. I. (2022). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. 12(1), 13–25.
- Wardhana, A. (2024). *In book: Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 (pp.227-261)*.