

PENGARUH KOMPENSASI, KERJASAMA TIM, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI ADI BERSAMA KOTA KEDIRI

Vicky Yusuf Imroni¹, Dyah Ayu Paramitha²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
vickyusuf00@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 29/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this research is to analyze the effect of compensation, teamwork, work discipline, and motivation partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Tri Adi Bersama. The approach used is a quantitative causality approach. The number of respondents in this study were 40 employees. The method used is multiple linear regression analysis processed with the help of the SPSS version 25 application. The results of this study indicate that compensation has no significant effect on employee performance. Teamwork proves that teamwork has a significant effect on employee performance. Work discipline proves that work discipline has no significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. proves that motivation has a significant effect on employee performance. It is expected that PT. Tri Adi Bersama pays more attention to compensation, teamwork, work discipline, and motivation.

Keywords: Compensation, Teamwork, Work Discipline, Employee Motivation, Performance

Abstrak

Tujuan di dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai pengaruh kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi bahwa terdapat kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan selanjutnya untuk PT. Tri Adi Bersama lebih memperhatikan mengenai kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu organisasi atau industri. Perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa orang. Pengembangan pribadi, yang merupakan bagian dari bisnis perusahaan, merupakan proses peningkatan kualitas atau kompetensi manusia untuk mencapai tujuan bersama tersebut. Tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin jika didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan kepemimpinan karyawan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan berusaha memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya [1]. Dalam perspektif lain, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya selama kurun waktu tertentu, terkait dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat orang tersebut bekerja [2].

Gaji merupakan hal yang sangat berguna bagi perusahaan. Tanpa kompensasi, perusahaan tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Hasilnya, kinerja karyawan tetap baik. Kompensasi harus dibayarkan secara adil dan tidak jauh dari harapan karyawan. Jika ini berhasil, kepuasan karyawan dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja. Kegagalan membayar kompensasi tepat waktu akan menyebabkan disiplin, dan sikap serta moral karyawan akan memburuk [3].

Kerjasama tim adalah kegiatan yang dipimpin dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara berbagai bagian organisasi. Secara umum, kerja sama tim terdiri dari orang-orang dengan keahlian berbeda untuk dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi [4].

Kerjasama tim memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian [4-6]. Kerjasama tim memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [7-8]. Selain kerjasama tim disiplin kerja sangat mempengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi persyaratan berbagai peraturan [9]. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, karyawan juga membutuhkan motivasi dari atasannya, yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses memotivasi bawahan untuk bekerja dalam batasan yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya [10]. Berdasar kepada pendapat para ahli disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya [11]. Selanjutnya motivasi adalah akibat dari interaksi individu dan situasi [5].

PT Tri Adi Bersama (Anteraja) didirikan pada tahun 2018 sebagai anggota ASSA Group. Adalah sebuah perusahaan bergerak dalam bidang penyediaan jasa ekspedisi pengiriman. Perusahaan ini terletak di jalan Randu Kelurahan Tugurejo Kecamatan Ngasem Kab.Kediri. Anteraja sendiri adalah start-up logistik berbasis teknologi mutakhir, dengan para investor di antaranya adalah PT Adi Sarana Armada. Tbk, PT Semangat Bambu Runcing, dan Time Prestige International, Ltd. Guna mendukung ruang jelajahnya ke seluruh negeri, Anteraja dilengkapi dengan solusi teknologi modern untuk memberikan pengalaman pengiriman dengan layanan kepastian, kemudahan dan kenyamanan. Jaringan Anteraja telah menjangkau seluruh kota besar, dari Indonesia bagian Timur hingga bagian Barat Indonesia. Perusahaan ini memiliki 40 orang karyawan yang ada di Kota Kediri. Dalam bekerja para karyawan sering terjadi tidak maksimalnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi. Karna kurangnya hal tersebut menyebabkan karyawan sulitnya pencapaian target dalam bekerja maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.Tri Adi Bersama Kota Kediri supaya dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi, maka dibutuhkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta meningkatkan kerjasama tim, kedisiplinan kerja dan perlu adanya motivasi dari pimpinan agar karyawan mencapai kerja yang maksimal dan dapat memajukan perusahaan tersebut.

METODE

Terdapat 2 variabel pada penelitian ini yaitu variabel bebas (kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, motivasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Pendekat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan kausal. Perusahaan ini terletak di jalan Randu Kelurahan Tugurejo Kecamatan Ngasem Kab.Kediri. Perusahaan ini bergerak di bidang ekspedisi pengiriman Paket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT Tri Adi Bersama Kota Kediri yang berjumlah 40 orang. Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah enam bulan dimulai dari bulan Januari sampai Juli 2023.

Hasil jawaban responden selanjutnya di uji dengan bantuan salah satu aplikasi pengolah data yaitu IBM SPSS versi 25, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data hasil kuesioner benar-benar valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif seperti uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari 20 tahun	1	2,5%
2	20 – 25 tahun	5	12,5%
3	26 – 30 tahun	12	30%
4	31 – 35 tahun	15	37,5%
5	36 – 40 tahun	5	12,5%

6	Diatas 40 tahun	2	5%
Total		40	100%

Sumber :

Peneliti, 2023

Berdasarkan data tabel 1 menunjukkan jumlah responden berdasarkan usia 37,5% yaitu sebanyak 15 orang lebih banyak berusia 31-35 tahun sedangkan yang paling sedikit yaitu 2,5% kurang dari 20 tahun adalah 1 orang. Usia dapat menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini dapat mempengaruhi dalam perilaku cara pemikirannya.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
1	Belum menikah	5	12,5 %
2	Sudah menikah	35	87,5 %
Total		40	100 %

Sumber : Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan yang sudah menikah sebanyak 35 orang yaitu 87,5%. Sedangkan karyawan yang belum menikah sebanyak 5 orang yaitu 12,5%. Hal ini dapat menentukan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	7	17,5%
2	SMA	28	70%
3	Diploma (D1/D2/D3)	2	5%
4	Sarjana (S1/S2/S3)	3	7,5%
Total		40	100%

Sumber : Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA adalah yang paling banyak yaitu 28 orang 70% dari 40 orang karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki jumlah pendidikan paling sedikit adalah D1/D2/D3 sebanyak 2 orang 5% dari 40 karyawan.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah	Persentase
1	Karyawan Kontrak	36	90%
2	Karyawan <i>Freelance</i>	4	10%
Total		40	100 %

Sumber : Peneliti, 2023

Pada karakteristik tabel 4 menunjukkan jumlah karyawan kontrak lebih banyak yaitu 36 karyawan 90% dari 40 karyawan. Sedangkan karyawan *freelance* lebih sedikit yaitu 4 karyawan saja. Hal ini terjadi karena karyawan *freelance* hanya dibutuhkan perbantuan saja.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	7	17,5%
2	1,1 tahun – 2 tahun	10	25%
3	2,1 tahun – 3 tahun	18	45%
4	3,1 tahun – 4 tahun	5	12,5%
Total		40	100%

Sumber : Peneliti, 2023

Pada tabel 5 menjelaskan bahwa karyawan yang masa kerja 2,1 – 3 tahun lebih banyak yaitu 18 karyawan 45% dari 40 karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja paling sedikit adalah 3,1 – 4 tahun yaitu sebanyak 5 orang 12,5% dari 40 karyawan.

Tabel 6. Responden Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Jumlah	Persentase (%)
1	SPV	1	2,5%
2	Leader	3	7,5%
3	Sortir	18	45%
4	Sopir	14	35%
5	Satpam	4	10%
Total		40	100%

Sumber : Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 menjelaskan responden tentang departemen atau kemampuan karyawan masing masing, karakteristik berdasarkan departemen ini yang paling banyak adalah bagian sortir yaitu 18 orang. Sedangkan paling sedikit adalah departemen SPV karena di suatu perusahaan terdapat 1 SPV saja.

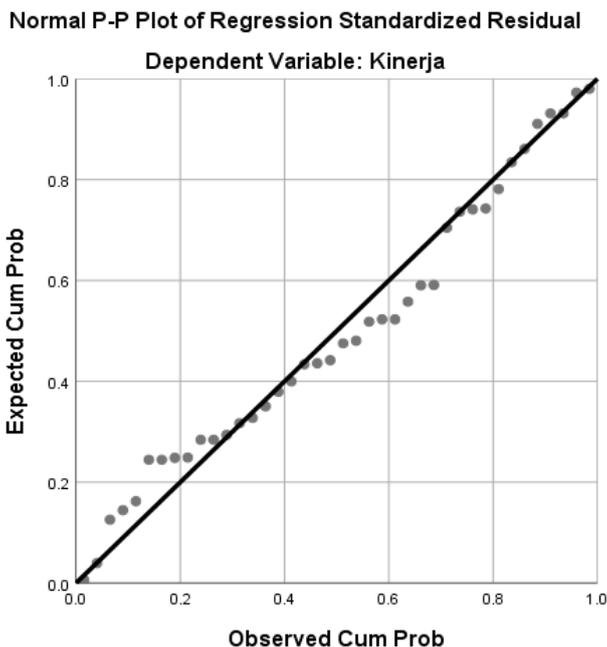
Tabel 7. Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan	Jumlah	Persentase (%)
	Kurang dari Rp.1.600.000	3	7,5%
	Rp. 1.600.000 – Rp. 2.500.000	31	77,5%
	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.000.000	4	10%
	Lebih dari Rp. 4.000.000	2	5%
Total		40	100%

Sumber : Peneliti, 2023

Pada tabel 7 di atas dijelaskan bahwa responden atau karyawan dengan penghasilan Rp.1.600.000 – Rp. 2.500.000 adalah yang paling banyak yaitu 31 orang. Hal ini dijelaskan karena sesuai dengan departemen masing masing dan sesuai dengan UMR Kota setempat.

Uji Asumsi Klasik



Sumber : Output SPSS, 2023

Gambar 1. Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Gambar di atas merupakan grafik P-P Plot. Grafik P-P Plot dapat dilihat dengan melihat penyebaran item garis diagonal pada grafik. Grafik P-P Plot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal. Grafik di atas menjelaskan lengkungan menunjukkan bentuk P-P Plot di sekitar garis regresi. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

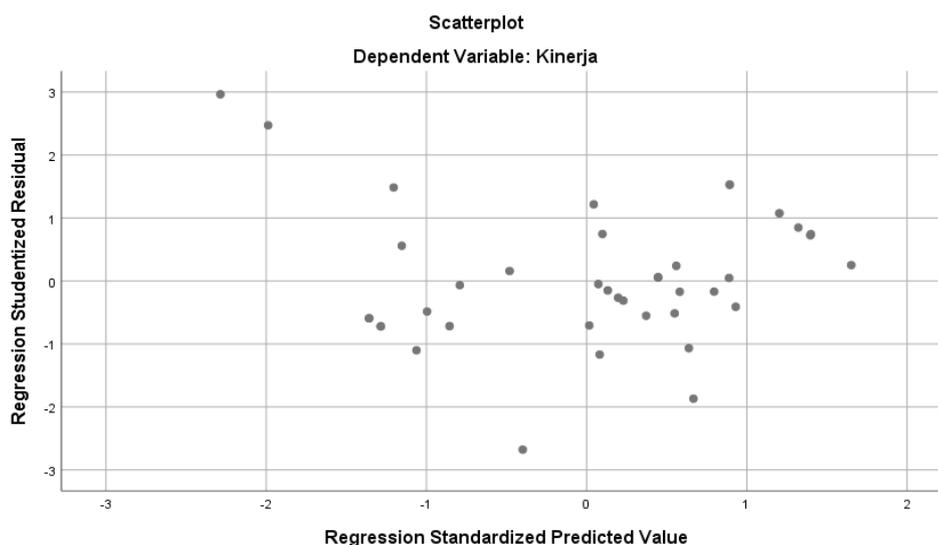
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	0,551	1,814
Kerjasama Tim	0,227	4,398
Disiplin Kerja	0,219	4,559
Motivasi	0,428	2,334

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari tabel terlihat bahwa semua variabelnya yaitu memiliki *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga semua variabel bebas dari masalah multikolinearitas.



Sumber : *Output SPSS, 2023*

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dan ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam uji heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.754	.726	2.765	2,158

Sumber : *Output SPSS, 2023*

Pada gambar yang diterangkan di atas bisa dilihat dengan nilai Durbin- Watson sebesar 2,158 dan nilai DU dari tabel sebesar 1,659 dan sedangkan nilai 4-DU sebesar 2,341 maka kesimpulannya $1,659 < 2,158 < 2,341$ jadi terbebas dari autokolerasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
	B	Error	Beta
1 (Constant)	5,607	3,129	
Kompensasi	-0,167	0,128	-0,148
Kerjasama Tim	0,399	0,166	0,423
Disiplin Kerja	0,083	0,120	0,125
Motivasi	0,510	0,131	0,499

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : *Output SPSS, 2023*

Dari tabel terkait analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,607 - 0,167X_1 + 0,339X_2 + 0,083X_3 + 0,510X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 5,607. Jika variabel kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), motivasi (X_4) = 0, kinerja karyawan (Y) akan menjadi 5,607 satuan
2. Koefisien kompensasi (X_1) = -0,167. Setiap penambahan 1 satuan kompensasi (X_1) dengan asumsi kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), motivasi (X_4) tetap tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar = -0,167
3. Koefisien kerjasama tim X_2 = 0,399. Setiap penambahan 1 satuan kerjasama tim (X_2) dengan asumsi kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_3), motivasi (X_4) tetap tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar = 0,399
4. Koefisien disiplin kerja X_3 = 0,083. Setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja (X_3) dengan asumsi kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), motivasi (X_4) tetap tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar = 0,083
5. Koefisien motivasi X_4 = 0,510. Setiap penambahan 1 satuan motivasi (X_4) dengan asumsi kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), motivasi (X_4) tetap tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar = 0,510.

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dengan koefisien 0,510, sedangkan variabel yang berpengaruh rendah yaitu variabel disiplin kerja 0,083.

Tabel 11. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.754	.726	2.765	2.158

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,726. Hal ini berarti 72,6% kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi menjelaskan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 27,4% yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,792	0,082
Kompensasi	-1,309	0,199
Kerjasama Tim	2,402	0,022
Disiplin Kerja	0,696	0,491
Motivasi	3,896	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS, 2023

Penjelasan dari tabel dengan hasil uji t masing-masing variabel sebagai berikut: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri.

Tabel 13. Hasil Uji f (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818.772	4	204.693	26.769	.000 ^b
	Residual	267.628	35	7.647		
	Total	1086.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari tabel dengan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 26,769 < t_{tabel} = 2,70$ dengan signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel kompensasi (X1), kerjasama tim (X2), disiplin kerja (X3), motivasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan maka H_a diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) telah membuktikan bahwa terdapat kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri. hal ini berarti mengubah atau meningkatkan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang mereka hasilkan, karena yang terpenting bagi karyawan adalah bisa mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) telah membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri. hal ini berarti kerjasama tim memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang kolaboratif, saling mendukung, dan memungkinkan penggunaan keahlian dan potensi setiap individu. Dengan kerjasama tim, pekerjaan menjadi lebih maksimal sesuai target yang di tetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) telah membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri. hal ini di sebabkan terlalu ketatnya peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan jenuh. Selain itu, karyawan butuh motivasi dan waktu untuk *refresing* agar karyawan tidak jenuh saat bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4) telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri. Hal ini berarti motivasi yang tinggi dapat merangsang karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka merasa lebih berani mengusulkan ide-ide baru, mencoba pendekatan yang berbeda, dan mengembangkan solusi yang inovatif. Hal ini dapat membawa perbaikan yang signifikan dalam kinerja dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima (H5) telah membuktikan bahwa kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 13 diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,726 yang berarti bahwa 72,6% kinerja karyawan menjelaskan keempat variabel independen yaitu

kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi. Sedangkan sisanya 27,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel independen tersebut, variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi karena mempunyai nilai tertinggi pada *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0,499.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka disimpulkan bahwa: Kompensasi bahwa terdapat kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Agustriani L, Verdha L, Fajar M, Inshi M, Farihin M, Salman M, et al. Sosialisasi Nilai-nilai Pancasila Melalui Permainan Kerjasama Tim kepada Anak-anak. *Bubungan Tinggi J Pengabdian Masy.* 2022;4(1):150.
- [2] Lasiyono MM. Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dalam Implementasi Manajemen Kualitas Terpadu Pada PT. XYZ. *Syntax Lit ; J Ilm Indones.* 2022;7(1):1698.
- [3] Hustia A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *J Ilmu Manaj.* 2020;10(1):81.
- [4] Ibrahim FE, Djuhartono T, Sodik N. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *J Arastirma.* 2021;1(2):316.
- [5] Roring F. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm Manaj Bisnis dan Inov Univ Sam Ratulangi).* 2017;4(3):144–54.
- [6] Wijaya IA, Shahirah RA, Yuliana ME. Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citiz J Ilm Multidisiplin Indones.* 2022;2(3):393–402.
- [7] Ninla Elmawati Falabiba. *Jurnal Administrasi Bisnis 2016. J Adm Bisnis 2016.* 2019;1–10.
- [8] Pratiwi WK, Nugrohoseno D. Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis dan Manajemen).* 2018;7(1):63.
- [9] Bian M. Nurhasanah S. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. *Skripsi.* 2022;3:617–29.
- [10] Husni Mubarak. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning Service Di Citimall Sampit. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manaj dan Kewirausahaan).* 2020;5(1):65–80.
- [11] Sadat PA, Handayani S, Kurniawan M. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator.* 2020;9(1):23.