

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

(Studi Mahasiswa Kelas Karyawan Pada Universitas Budi Luhur)

Deswita Salfadilla¹, Deden Kurniawan²

Manajemen, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

2031501030@student.Budiluhur.ac.id, Deden.Kurniawan@budiluhur.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of teamwork, compensation, and work environment on employee performance in employee class students at Budi Luhur University. This study uses Probability Sampling with Purposive Sampling technique. The population in this study was 1,193 students and the sample used was 100 respondents. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS version 4 application. The results of the study show that teamwork has a significant effect on employee performance, the t-statistic value (8.031) is greater than 1.96 and the p-value (0.000) is smaller than 0.05, it can be concluded that Teamwork has a positive and significant effect on Employee Performance. while compensation does not have a significant effect on employee performance, the t-statistic value (0.021) is smaller than 1.96 and the p-value (0.983) is greater than 0.05, it can be concluded that Compensation does not have a significant effect on Employee Performance but the work environment has a significant effect on employee performance, the t-statistic value (4.270) is greater than 1.96 and the p-value (0.000) is smaller than 0.05, it can be concluded that the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of this study are expected to provide input and considerations for company management in formulating policies to improve employee performance, particularly those related to strengthening teamwork, adjusting compensation, and creating a more conducive work environment..

Keywords: *Teamwork, Compensation, Work Environment and Employee Prformance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa kelas karyawan Universitas Budi Luhur. Penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.193 mahasiswa dan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t-statistic (8.031) lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. sedangkan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t-statistic (0.021) lebih kecil dari 1.96 dan nilai p-value (0.983) lebih besar dari 0.05, maka dapat

Article history

Received: September 2025

Reviewed: September 2025

Published: September 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi:

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetapi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t-statistic (4.270) lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan penguatan kerjasama tim, penyesuaian kompensasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kata Kunci: *Kerjasama Tim, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu aspek penting dalam manajemen yang secara khusus berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM), hal ini disebabkan karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Manusia senantiasa memainkan peran aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, mereka berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penentu keberhasilan suatu organisasi (Hasibuan, 2018). Untuk mencapai misi suatu organisasi, sangat penting untuk memaksimalkan potensi SDM yang ada di dalamnya (Asykur et al., 2024).

Salah satu prioritas utama negara saat ini adalah mewujudkan SDM yang unggul di Indonesia, hal ini bertujuan untuk menciptakan generasi muda yang akan meneruskan estafet kepemimpinan bangsa serta mampu menguasai ilmu pengetahuan teknologi serta memiliki daya inovasi yang tinggi (Purnamasari, 2022). SDM dengan karakteristik tertentu memiliki kemampuan untuk memengaruhi kinerja profesional karyawan dalam mencapai tujuan dan banyak perusahaan mengharapkan karyawan mereka untuk bekerja secara optimal dan mencapai hasil yang memuaskan (James et al., 2022).

Untuk mencapai tujuannya, sebuah bisnis memerlukan SDM yang berkualitas, yang mampu secara konsisten menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawan (Asykur et al., 2024). Karyawan yang memiliki karakteristik yang baik dan mampu bekerja sama secara efektif akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja profesional dalam mencapai tujuan bersama (Agustina & Mutaufiq, 2024).

Kinerja merupakan gambaran konkret dari perilaku setiap individu yang mencerminkan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan, sesuai dengan peran mereka di dalam perusahaan (Handini & Susilowati, 2024). Kinerja yang baik adalah kinerja yang memenuhi standar yang ditetapkan dan sejalan dengan tujuan organisasi (Tupti et al., 2022). Apabila karyawan tidak mampu memberikan hasil kerja yang optimal, kegiatan di dalam perusahaan akan menjadi kurang efektif, sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu target dan hasil produksi yang berkualitas (Agustina & Mutaufiq, 2024).

Menjaga kualitas yang baik sangat membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan, hal ini didukung oleh kinerja karyawan dan etos yang tinggi yang memberikan keuntungan bagi perusahaan, namun jika kinerja karyawan menurun perusahaan dapat mengalami kerugian dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim (Agustina & Mutaufiq, 2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan untuk bekerja dalam tim, dengan adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi membantu tim mencapai hasil yang

lebih baik, sehingga hal ini dianggap sebagai solusi terbaik bagi organisasi (Irmayani & Iba, 2024). Kerjasama tim melibatkan lebih dari dua orang yang saling bekerjasama sehingga menjadi lebih mudah dibandingkan dengan dengan bekerja secara individu (Agustina & Mutaufiq, 2024).

Perusahaan sangat membutuhkan kerjasama tim guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan dengan kolaborasi yang solid, penyelesaian tugas dapat dilaksanakan dengan lebih baik (Oktarini et al., 2024). Kerjasama tim yang solid tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi individu untuk berkolaborasi secara efektif (Fifitrotin & Ramdani, 2024). Karyawan akan berusaha keras serta menunjukkan dedikasi dan loyalitas kepada perusahaan jika diberikan *reward*, salah satunya melalui kompensasi (Ekhsan & Septian, 2021).

Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan mencerminkan seberapa besar nilai kerja atau kinerja yang mereka tunjukkan (Ihsan et al., 2018). Kompensasi adalah bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Pemberian kompensasi sangat penting dalam MSDM karena berkaitan dengan berbagai penghargaan yang diberikan kepada individu sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di organisasi (Rahmadani et al., 2023).

Tujuan utama kompensasi adalah untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, serta bertujuan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik dalam pekerjaan mereka (Andriani & Faris, 2022). Namun, meskipun kompensasi yang baik sangat penting, hal itu tidaklah cukup untuk menjamin kinerja yang tinggi tetapi juga diperlukan faktor lain yang mendukung, seperti lingkungan kerja yang kondusif (Azizah & Prahawan, 2024).

Lingkungan kerja adalah faktor krusial yang juga mempengaruhi kinerja karyawan (Azizah & Prahawan, 2024). Sebuah lingkungan yang aman dan nyaman akan memudahkan kita dalam bekerja, serta meningkatkan peluang untuk mencapai hasil yang baik dan memuaskan (Ardila et al., 2025). Kondisi lingkungan kerja dikategorikan baik apabila karyawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal (Ahmad & Mustari, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerja secara optimal (Astuti et al., 2021). Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Kerjasama tim, serta melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka (Mendonca et al., 2021).

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang (Harmayanto et al., 2023). Kinerja merupakan suatu hasil dari *output* karyawan pada suatu perusahaan, dimana hal ini menjadi permasalahan utama dalam menilai kompetensi dan loyalitas terhadap tanggung jawab apakah individu tersebut mampu menjalankan tugasnya (Nuruzzaman et al., 2021). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Towoliu et al., 2023). Kinerja yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi kelangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya Upaya untuk menjaga konsistensi karyawan (Ekhsan & Septian, 2021). Jika karyawan tidak dapat memberikan hasil kinerja yang optimal, maka kegiatan dalam perusahaan menjadi kurang efektif dan sulit mencapai tujuan perusahaan yaitu target dan hasil produksi yang berkualitas (Agustina & Mutaufiq, 2024). Indikator kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah kondisi yang ditandai oleh pengertian dan dedikasi terhadap sasaran kelompok oleh semua anggota tim (Andrew, 2016 dalam Najati & Susanto, 2022). Kerjasama adalah bentuk proses sosial yang melibatkan berbagai aktifitas yang dirancang untuk mencapai tujuan bersama melalui saling membantu dan memahami kegiatan satu sama lain (Handini & Susilowati, 2024). Dalam konteks kerjasama tim, arti kerjasama akan sangat penting bagi kelompok agar dapat bekerja dengan lebih efisien, meskipun tidak selalu dalam cara yang sama (Saefi et al., 2024). Kerjasama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktifitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing (Handini & Susilowati, 2024). Indikator Kerjasama tim menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020): 1. Bekerjasama 2. Memiliki tujuan harapan yang positif 3. Selalu menghargai masukan atau saran 4. Memberikan semangat atau dorongan 5. Menciptakan semangat kelompok.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial yang diterima oleh karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi mereka pada perusahaan, hal ini juga berfungsi sebagai pendorong motivasi yang membantu organisasi yang membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja, tanpa adanya kompensasi kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan dapat terpenuhi dengan baik sesuai dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu (Herlina, 2020). Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Ihsan et al., 2018). Indikator kompensasi menurut (Azhar, 2020): 1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan 2. Insetif yang sesuai dengan pengorbanan 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan 4. Fasilitas yang memadai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja (Ahmad & Mustari, 2022). Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Marisyah, 2022). Indikator lingkungan kerja menurut (Thalibana, 2022): 1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti data yang bersifat statistik agar dapat menguji suatu hipotesis (Sugiyono, 2022). Peneliti menggunakan *probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yang mana cara ini menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu dan menggunakan rumus slovin. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian korelasi yang mana bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan diantara dua variabel atau lebih (Hanadya et al., 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa kelas karyawan yang ada di Universitas Budi Luhur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh mahasiswa kelas karyawan yang ada di Universitas Budi Luhur yang berjumlah 1.193 mahasiswa.

Sampel

Teknik yang digunakan untuk menentukan sample adalah teknik *probability sampling* yang mana tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi akan dipilih sebagai sampel.

Penentuan Jumlah Sampel

Adapun penelitian ini menggunakan rumus (hair *et al.*, 2010) berdasarkan pedomannya yaitu jumlah sampel yang representatif adalah jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Dalam penelitian ini menggunakan 14 indikator operasional variabel,. Maka sampel penelitian ini adalah:

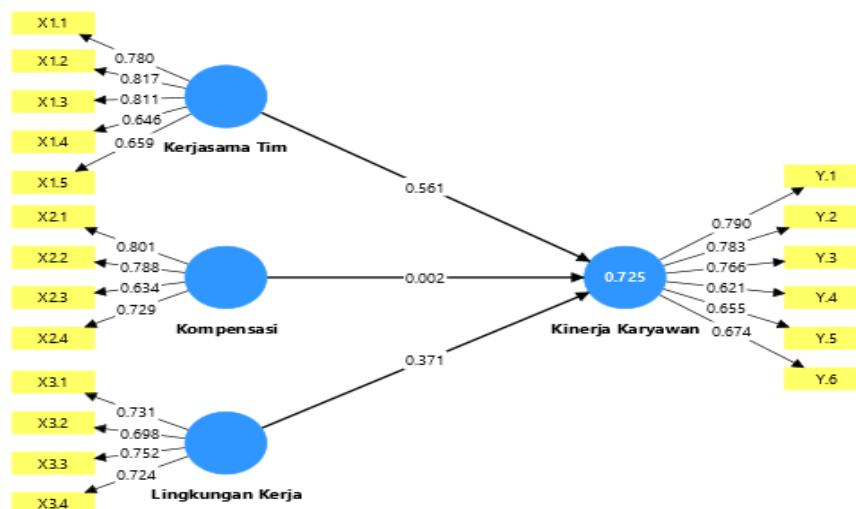
$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator} \times 5 \\ &= 18 \times 5 \\ &= 90 \end{aligned}$$

dengan pertimbangan untuk mengantisipasi kesalahan dalam pengolahan data maka jumlah sampel menjadi 100.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Model Measurement (Outer Model)

Hasil Model Measurement (Outer Model)



Gambar 4.1
Gambar Hasil Output SEM-PLS

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan akurat. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel laten diuji menggunakan tiga ukuran utama, yaitu *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

a. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar item dalam satu konstruk. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai Cronbach's Alpha dari seluruh konstruk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim: 0.799
2. Kinerja Karyawan: 0.810
3. Kompensasi: 0.746

4. Lingkungan Kerja: 0.703

Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0.70 yang disarankan oleh Hair et al. (2014), yang berarti konstruk-konstruk dalam model ini memiliki reliabilitas internal yang baik.

b. Composite Reliability (CR)

Composite Reliability mengukur reliabilitas secara keseluruhan dari konstruk yang dibentuk oleh indikator-indikatornya. Nilai CR untuk masing-masing variabel adalah:

1. Kerjasama Tim: 0.862
2. Kinerja Karyawan: 0.863
3. Kompensasi: 0.828
4. Lingkungan Kerja: 0.817

Karena semua nilai CR lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas gabungan yang sangat baik.

c. Average Variance Extracted (AVE)

AVE digunakan untuk mengukur validitas konvergen, yaitu sejauh mana indikator-indikator mampu menjelaskan variansi konstraknya. Nilai AVE untuk seluruh konstruk adalah:

1. Kerjasama Tim: 0.557
2. Kinerja Karyawan: 0.515
3. Kompensasi: 0.549
4. Lingkungan Kerja: 0.528

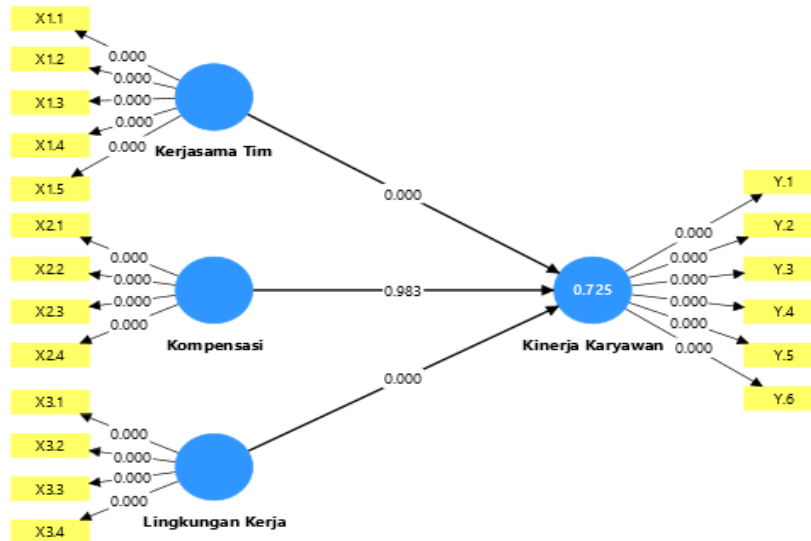
Seluruh nilai AVE lebih besar dari 0.50, yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% variansi indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Hal ini berarti konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 4.1
Hasil pengolahan SmartPLS

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average Variance Extracted
Kerjasama Tim	0.799	0.814	0.862	0.557
Kompensasi	0.810	0.818	0.863	0.515
Lingkungan Kerja	0.746	0.771	0.828	0.549
Kinerja Karyawan	0.703	0.706	0.817	0.528

Sumber: Pengolahan SmartPLS

Hasil Struktural Model (Inner Model)



Gambar 4.2
Hasil Output T-Statistics SmartPLS

1. Koefisien Determinasi

Tabel 4.2
Hasil Pengolahan Koefisien Determinasi Pengolahan SmartPLS

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.725	0.717

Sumber: Pengolahan SmartPLS

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0.725. Hal ini mengindikasikan bahwa 72.5% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja) yang terdapat dalam model penelitian ini. Sementara itu, sisa 27.5% ($1 - 0.725 = 0.275$) variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti faktor-faktor eksternal atau variabel lain yang tidak dihipotesiskan. Nilai R^2 sebesar 0.725 ini tergolong tinggi dan menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Menurut (Hair *et al.*, 2011), nilai R^2 sebesar 0.75 dikategorikan sebagai kuat (substantial), 0.50 sebagai moderat, dan 0.25 sebagai lemah. Dengan demikian, model ini dapat dikatakan memiliki kekuatan penjelasan yang substansial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai R^2 Adjusted sebesar 0.717 juga menunjukkan konsistensi dengan nilai R^2 yang utama. R^2 Adjusted memberikan estimasi yang lebih konservatif dan disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, sehingga lebih akurat untuk perbandingan antar model dengan jumlah variabel yang berbeda. Perbedaan yang kecil antara R^2 dan R^2 Adjusted menunjukkan bahwa penambahan variabel independen dalam model sudah cukup efisien dan tidak menyebabkan overfit.

1. Path Coefficients

- a. Hubungan antara Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan:

Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah 0.561 yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu standar deviasi dalam Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0.561 standar deviasi, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai positif (0.561) menunjukkan hubungan yang positif dan searah. Artinya, semakin baik Kerjasama Tim, semakin tinggi Kinerja Karyawan. Nilai 0.561 menunjukkan hubungan yang kuat (mendekati 1.0 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah).

b. Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan:

Nilai koefisien jalur adalah 0.002 yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu standar deviasi dalam Kompensasi, Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0.002 standar deviasi, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai positif (0.002) menunjukkan hubungan yang positif dan searah, namun sangat kecil. Nilai 0.002 menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Secara praktis, ini bisa diinterpretasikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kecil, bahkan bisa dikatakan hampir tidak ada pengaruh, terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini.

c. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan:

Nilai koefisien jalur adalah 0.371 yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu standar deviasi dalam Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0.371 standar deviasi, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai positif (0.371) menunjukkan hubungan yang positif dan searah. Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja, semakin tinggi Kinerja Karyawan. Nilai 0.371 menunjukkan hubungan yang moderat.

Tabel 4.3

Hasil Path Coefficients Pengolahan SmartPLS

	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Kerjasama Tim		0.561		
Kinerja Karyawan				
Kompensasi		0.002		
Lingkungan Kerja		0.371		

Sumber: Pengolahan SmartPLS

Uji Hipotesis

Tabel 4.4
Hasil Uji Hipotesis Pengolahan SmartPLS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart deviation (Std. Dev)	T statistics (O/ST/D EV)	P values
Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	0.561	0.559	0.070	8.031	0.000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.002	0.020	0.073	0.021	0.983
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.371	0.361	0.087	4.270	0.000

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel, hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur (B) sebesar 0.561 dengan nilai t-statistic sebesar 8.031 dan nilai p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistic (8.031) lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima. Nilai koefisien jalur yang tinggi menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi pada Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur (B) sebesar 0.002 dengan nilai t-statistic sebesar 0.021 dan nilai p-value sebesar 0.983. Karena nilai t-statistic (0.021) lebih kecil dari 1.96 dan nilai p-value (0.983) lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis 2 ditolak. Meskipun nilai koefisien jalur positif, namun secara statistik pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur (B) sebesar 0.371 dengan nilai t-statistic sebesar 4.270 dan nilai p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistic (4.270) lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis 3 diterima. Koefisien jalur ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor penting yang memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan hasil data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4, dari hasil pengolahan data diperoleh kesimpulan berdasarkan hasil penelitian perihal keterkaitan kerjasama tim, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t-statistic (8.031) lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t-statistic (0.021) lebih kecil dari 1.96 dan nilai p-value (0.983) lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t-statistic (4.270) lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., & Mutaufiq, A. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samick Indonesia*.
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 1).
- Ardila, M., Chandra, R., Zati, M. R., & Ekonomi, F. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. King Of Milk Fish*. 14.
- Ayu Nanda Handini, N., Sri Susilowati, E., & Si, M. (N.D.). *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Buana Inti Gaya Di Surabaya*. Azizah, N., & Prahawan, W. (2024). Systematic Literature Review. *Journal Of Business Technology And Economics*, 1(3), 121-130.
<https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/about>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). Pls-Sem: Indeed A Silver Bullet. *Journal Of Marketing Theory And Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/Mtp1069-6679190202>
- Harmayanto Harmayanto, Nuriyah Nuriyah, & Ahmad Faisal. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Paser. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 412-423.
<https://doi.org/10.61132/Lokawati.V1i5.517>
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ihsan, N., Fahrur Rozi, A., & Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember Effect Of Work Stress, Work Environment And Compensation On Employee Performance Of Kaliwates General Hospital (Rsuk) Jember. In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Intervening Pada Tripletree Hotel & Resort Bukittinggi. In *Journal Of Business And Market Innovations*. Jbmi. <https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

- Kompensasi, P., Kerja, L., Pengawasan, D., Kinerja, T., Jihan, K., Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553-562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Mellati Fifitrotin, Ah, & Ramdani, A. (2024). Membangun Tim Kerja Yang Kuat Strategi Efektif Untuk Kolaborasi Dan Sinergi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 177-186. <https://doi.org/10.62017/Merdeka>
- Mendonca, P., Da, A., Soares, C., Riana, G., Alexandra, C., & Da Costa, J. (2021). The Influence Of Employee Involvement, Work Environment, And Teamwork On Employee Performance (Case Study: Ministry Of Agriculture And Fisheries, Dili Timor-Leste). In *Journal Of Business And Management* (Vol. 3). <https://tljbm.org/jurnal/index.php/tljbm>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/Master.V1i1.25>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (Jurrie)*, 1(2).
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700-1704. <https://doi.org/10.46799/Jst.V2i12.466>
- Purnamasari. (2022). *Sumber Daya Manusia Atau Sdm Indonesia Harus Menguasai Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Atau Iptek Serta Inovatif*.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 6(2), 116-126. <https://doi.org/10.56750/Csej.V6i2.577>
- Sadam Muklis Saefi, Sakinah Sakinah, & Riki Gana Suyatna. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Muhammadiyah 1 Rumbia Lampung Tengah, Lampung. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 75-84. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i1.2609>
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., Lumintang, G. G., & Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, J. (2023). *The Influence Of Training And Development And Job Characteristics On Employee Performance In The National Union And Political Agency Of North Sulawesi Province*. 11(3), 935-945.
- William D. James, Dirk Elston, & Timothy Berger. (2022). *Andrews' Diseases Of The Skin: Clinical Dermatology*.
- Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).
- Zulaspan Tupti, Muhammad Arif, Dani Iskandar, & Ihsan Rambe. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83-92.