

Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan

Mukhlizah Rahman¹, Abdi Akbar², Uhud Darmawan³

^{1,2,3}Universitas Negeri Makassar

E-mail: rahmanmukhlizah@gmail.com¹

Article History:

Received: 25 Juni 2024

Revised: 17 Juli 2024

Accepted: 20 Juli 2024

Keywords: *Kerjasama Tim, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

Abstract: *Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada kantor SAMSAT UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan sebanyak 48 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel kerjasama tim dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama instansi, karyawan dan Masyarakat menjadi maksimal. Menurut EdySutrisno (2013), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap Upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Persaingan organisasi pada era globalisasi sekarang ini semakin pesat. Persaingan yang semakin ketat akan menuntut pelaku organisasi/perusahaan untuk mempunyai keunggulan kompetitif agar mampu bertahan dan bersaing dengan pesaing Lembaga organisasi/perusahaan lain. Salah satu tuntutan bagi Perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal karena itu manajemen perlu mengetahui factor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen Perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan Perusahaan (Habibah, 2001).

Bagitupun dengan instansi SAMSAT UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan yang selalu memperhatikan kinerja pegawainya. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Siahaan & Bahri, (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam pandangan lain Gani (2009) kinerja adalah hasil dari pelaksanaan karyawan kepada organisasi Dimana ia bekerja sebagai karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya yaitu kerjasama tim. Menurut Davis (Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. 2019) 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. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Teamwork merupakan sarana yang baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat teamwork lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun.

Selain Kerjasama tim salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompensasi. Menurut Fajar dan Heru dalam syahfitri wulandari (2015) Kompensasi merupakan seluruh extrinsic reward yang didapatkan karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits). Kompensasi dianggap sebagai hal yang penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan Masyarakat (Handoko, 2001). Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Instansi SAMSAT UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan yang terletak di Jl. Andi Mappanyukki No. 79 adalah sebuah kantor instansi yang melayani serangkaian kegiatan dalam penyelenggaraan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, pembayaran pajak kendaraan bermotor, bea balik nama kendaraan bermotor dan pembayaran sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas serta angkutan jalan secara terintegrasi dan terkoordinasi dalam kantor Bersama Samsat. Pada kedudukannya di masyarakat, Samsat patut memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat baik pelayanan barang maupun pelayanan jasa. Namun, berdasarkan pra-survey awal yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai masih dianggap tidak memuaskan dikarenakan kualitas pelayanannya yang terkesan masih kurang baik. Apalagi masyarakat hampir sama sekali tidak mengerti secara pasti tentang pelayanan yang seharusnya diterima. Selain itu, masalah juga terdapat pada lamanya sistem pelayanan yang diberikan sehingga membuat masyarakat terkadang lama menunggu, serta masih adanya perbedaan kualitas pelayanan dengan kata lain adanya “pandang bulu” kepada masyarakat selaku penerima pelayanan. Ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut masih jauh dari yang diharapkan, sehingga pimpinan dituntut untuk selalu memperhatikan Kerjasama tim dan Kompensasi. Ketika kedua faktor tersebut dapat terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada instansi ini.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk

mencari tahu apakah terdapat pengaruh Kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai SAMSAT UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan. Oleh karena itu judul yang akan peneliti angkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan”**.

LANDASAN TEORI

Kerjasama

Kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi dan misi bersama disebut kerjasama tim. Dengan kata lain, kerjasama tim adalah alat yang kuat untuk mengarahkan dan mendorong individu dalam menuju dan mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Melalui Kerjasama tim yang kokoh, kita dapat mencapai pencapaian yang tidak pernah terjadi sebelumnya. Menurut Amirullah (Putri, L. D. P.,⁷ Sariyathi, N. K., 2017), Kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat team work atau Kerjasama tim lebih menguntungkan daripada individu.

Kompensasi

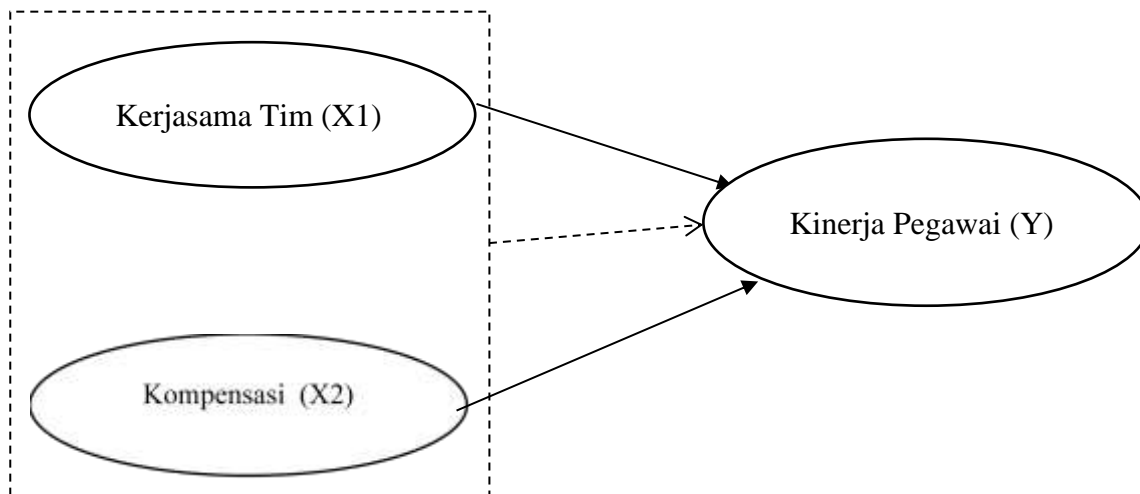
Menurut Hasibuan (Potale, R., & Uhing, Y., 2015) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Sastrohardiwirjaya (dalam Sinambel, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkuprawira dalam Sunyonto (2013) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada Perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Pujiarti (2019) bahwa kinerja adalah sebuah bentuk nyata dari beberapa individu serta sumber daya yang dimiliki Perusahaan dengan serempak memberikan hasil yang mengacu dengan besaran kualitas dan standar yang tidak dapat diganggu gugat. Kinerja seorang pegawai sangat penting karena dengan adanya kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Arianty, N. (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum, sesuai moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independent yaitu kerjasama tim (X1) dan kompensasi (X2), dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).



Gambar 1. Skema Kerangka Fikir

Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 136) populasi adalah keseluruhan element yang dijadikan wilayah generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SAMSAT UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan yang berjumlah 83 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 215) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan, Teknik probability sampling dimana untuk menentukan jumlah sampel menggunakan kriteria tertentu maka kriteria yang dipilih yaitu semua pegawai yang berstatus (ASN) akan dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana Tingkat ketetapan penggunaan alat ukur variabel pada setiap indikator dari setiap variabel yang diukur. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka pertanyaan tersebut dapat dikategorikan valid dan bisa dipakai dalam pengujian selanjutnya. Berikut ini hasil pengujian validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung $>$ r tabel	Keterangan
Kerjasama Tim	X1.1	0, 790 $>$ 0.284	Valid
	X1.2	0, 687 $>$ 0.284	Valid
	X1.3	0, 669 $>$ 0.284	Valid
	X1.4	0, 693 $>$ 0.284	Valid
	X1.5	0, 630 $>$ 0.284	Valid

	X1.6	0,767 > 0.284	Valid
	X1.7	0,676 > 0.284	Valid
	X1.8	0,811 > 0.284	Valid
Kompensasi	X2.1	0,567 > 0.284	Valid
	X2.2	0,774 > 0.284	Valid
	X2.3	0,707 > 0.284	Valid
	X2.4	0,629 > 0.284	Valid
	X2.5	0,670 > 0.284	Valid
	X2.6	0,695 > 0.284	Valid
	X2.7	0,539 > 0.284	Valid
	X2.8	0,686 > 0.284	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,679 > 0.284	Valid
	Y2	0,746 > 0.284	Valid
	Y3	0,711 > 0.284	Valid
	Y4	0,759 > 0.284	Valid
	Y5	0,543 > 0.284	Valid
	Y6	0,745 > 0.284	Valid

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel kerjasama tim (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja (Y) dinyatakan valid yang mana nilai r-hitung > r-tabel 0.284, sehingga setiap item pada variabel telah berhasil untuk mengukur apa yang diinginkan oleh instrument tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka hasil dari pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha > 0,60	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)	0,863	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,808	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,783	Reliabel

Berdasarkan table 2 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai statistik Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari > 0.60 diketahui Kerjasama Tim (X_1) dengan nilai Cronbach's Alpha 0.863, Kompensasi (X_2) dengan Cronbach's Alpha 0.808, dan Kinerja Pegawai dengan nilai Cronbach's Alpha 0.783. Maka kuesioner pada Uji Realibilitas seluruhnya dinyatakan Reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam uji normalitas ini menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov (normal bila > 0,05). Berikut hasil uji Kolmogrov – Smirnov sebagai berikut:

Tabel. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46267394
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.057
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 ^c

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai signifikan Asymp.Sig sebesar 0,140 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas muncul Ketika terdapat hubungan yang pasti anatar variabel bebas dan variabel independent yang digunakan. Batas dari *Tolerance Value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10,00. Apabila Tolerance value lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

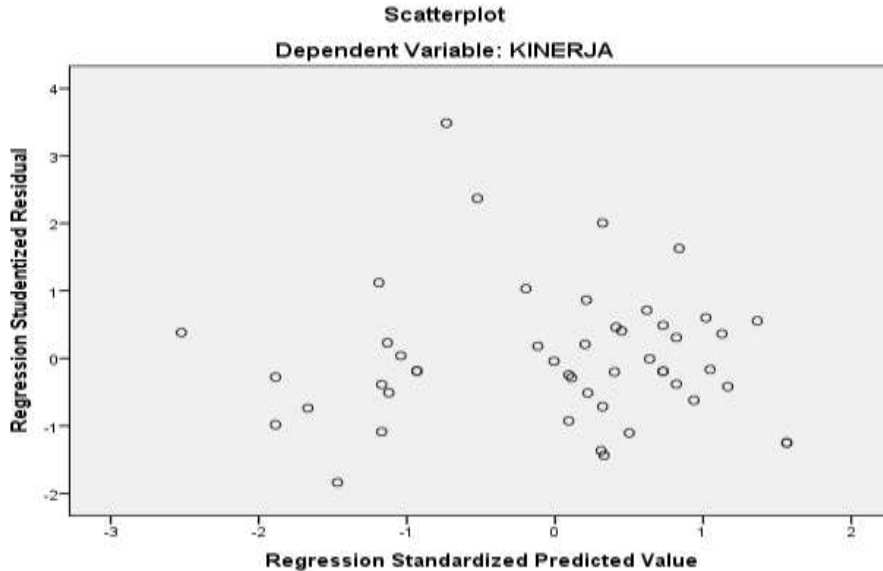
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.613	1.503		3.070	.004		
KERJASAMA TIM	.329	.077	.502	4.279	.000	.308	3.245
KOMPENSASI	.300	.080	.438	3.740	.001	.308	3.245

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui nilai Tolerance variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar $0,308 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,245 < 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot Dimana penyebaran titik-titik yang dihasilkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta penyebaran diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut hasil dari uji heterokedastisitas:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka nol dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

d. Uji Linearitas

Pengambilan Keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan 0,05. Berikut hasil uji linearitas:

Tabel 5. Uji Linearitas Kerjasama Tim (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KERJASAMA TIM	Between Groups	(Combined)	414.571	14	29.612	8.641	.000
		Linearity	395.866	1	395.866	115.510	.000
		Deviation from Linearity	18.705	13	1.439	.420	.951
	Within Groups		113.095	33	3.427		
	Total		527.667	47			

Tabel 6. Uji Linearitas Kompensasi (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	436.388	15	29.093	10.199	.000
		Linearity	386.204	1	386.204	135.394	.000

	Deviation from Linearity	50.184	14	3.585	1.257	.286
	Within Groups	91.279	32	2.852		
	Total	527.667	47			

Berdasarkan table diatas diketahui nilai signifikansi Deviation from Linearity kerjasama tim (X1) sebesar $0,951 > 0,05$ dan Kompensasi (X2) sebesar $0,286 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kerjasama tim dan kompensasi dengan kinerja pegawai di kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel. 7 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.809	.801	1.495	1.795

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KERJASAMA TIM

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1.795 lebih besar dari (dU) yaitu 1,623 dan kurang dari $(4-dU) = 2,377$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel kerjasama tim (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda:

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.613	1.503		3.070	.004
KERJASAMA TIM	.329	.077	.502	4.279	.000
KOMPENSASI	.300	.080	.438	3.740	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 4.613 + 0,329 X1 + 0,300 X2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4.613 ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X1)

dan kompensasi (X2) dianggap sama dengan nol maka variabel kinerja (Y) akan bernilai 4.613.

- 2) Koefisien untuk kerjasama tim (b_1X_1) sebesar 0,329 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya jika variabel kerjasama tim meningkat sebesar 1% maka nilai variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,329% dengan asumsi variabel lain yang konstan.
- 3) Koefisien untuk kompensasi (b_1X_2) sebesar 0,300 penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,300% dengan asumsi variabel lain yang konstan.

g. Uji Hipotesis

- 1) Uji Simultan (F)

Tabel 9. Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	427.114	2	213.557	95.573	.000 ^b
Residual	100.553	45	2.235		
Total	527.667	47			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KERJASAMA TIM

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima itu berarti kerjasama tim (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.

- 2) Uji Parsial (t)

Tabel 10. Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.613	1.503		3.070	.004
KERJASAMA TIM	.329	.077	.502	4.279	.000
KOMPENSASI	.300	.080	.438	3.740	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kerjasama tim sebesar $0,000 < 0,05$ dan diketahui nilai kompensasi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya kerjasama tim (X1) dan kompensasi (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.

3) Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.801	1.495

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KERJASAMA TIM

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,801 atau 80,1 %, artinya variabel kerjasama tim (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dan 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik data penelitian maka diperoleh hasil bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H1 diterima. Nilai t hitung kerjasama tim sebesar 4.279 artinya hubungan kerjasama tim berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berarti bahwa pegawai menyadari dengan kerjasama tim setiap orang dapat mencapai lebih banyak hal yang harus dicapai. Kerjasama tim adalah suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan bersama, demikian juga pada Perusahaan/organisasi yang membagi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif. Penelitian ini juga sejalan dengan simpulan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ricky Martin, Suhendar janamarta (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik data penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$ maka hipotesis H2 diterima. Nilai t hitung kompensasi sebesar 3.740 artinya kompensasi berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Dengan ini dapat diartikan bahwa para pegawai sudah merasa cukup dengan gaji yang diberikan oleh Perusahaan/organisasi kepada mereka, dan merasa bahwa pemberian insentif yang adil dan layak serta tunjangan yang telah diberikan sudah memuaskan. Kompensasi adalah timbal balik yang diberikan Perusahaan/organisasi kepada pegawai dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan simpulan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panggiki (2017) yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik data penelitian diperoleh hasil bahwa kerjasama tim dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan ANOVA Regression sebesar 0,000 ($< 0,05$). Kedua variabel independent ini memiliki

arah pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai pada kantor samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kerjasama tim yang dibangun dalam tugas yang diberikan dan kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan/organisasi kepada pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan simpulan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria Novianti, Puji Setya Sunarka, Sukristanta (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan:

1. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.
3. Kerjasama tim dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan

DAFTAR REFERENSI

- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Gani, A. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.7 No.1, Universitas Muslim Indonesia (UMI), Makasar.
- Habibah, Siti. 2001. Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat, *Telaah Bisnis*, Vol.2, No. 1. p.27-37.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec*, 5(1), 84-98.
- Mulyana, C. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kamdatu Palembang (*Doctoral dissertation*, Universitas Katolik Musi Charitas).
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. 17/1, 1–13.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398-3430.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wulandari, S., Qadri, Z. M. E., & Wibowo, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIATOR PADA RUMAH MAKAN GULAI KEPALA IKAN BANK JO YOGYAKARTA (*Doctoral dissertation*, STIE Widya Wiwaha).