JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEINDO ELANG INDAH JAKARTA PUSAT

Dinda Suchatri Qojjimah[1], Didi Sunardi[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Article History
Received : October 1st 2026
Revised : October 11th 2026
Accepted : October 21st 2026
Published : October 31st 2026

Corresponding author*:
dindasq24@gmail.com

Cite This Article: Qojjimah, D. S., & Sunardi, D. (2026). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEINDO ELANG INDAH JAKARTA PUSAT. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *5*(3). https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3119

DOI:
https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3119

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 85 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,609 > 1,988 dengan taraf sig. 0,001 < 0,05 yang artinya Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil penelitian juga menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 4,494 > 1,988 dengan taraf sig. 0,001 < 0,05 yang artinya Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa kerjasama tim dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana taraf sig. 0,001 < 0,05 dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar 10,394 > 3,11 yang artinya Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Berdasarkan uji koefisiensi determinasi menunjukan hasil kontribusi pengaruh kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,202 atau 20,2% dan sisanya 79,8% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi, persaingan pasar, dan tuntutan inovasi mendorong organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting karena kualitas dan kemampuan karyawan berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi menghadapi persaingan. Dalam konteks perusahaan, keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola karyawan secara efektif, termasuk melalui Kerjasama tim dan pengembangan karir yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. PT Meindo Elang Indah sebagai salah satu perusahaan kontraktor EPCI di Indonesia juga menghadapi tuntutan produktivitas, inovasi, dan fleksibilitas operasional dalam menjalankan kegiatan bisnisnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Kinerja menjadi aspek penting karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kualitas, dan waktu yang telah ditetapkan. Pada PT Meindo Elang Indah, peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam memperbaiki proses kerja dan mencapai tujuan organisasi. Namun, berdasarkan data kinerja karyawan PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat tahun 2022–2024, pencapaian kinerja belum mencapai target 100% pada seluruh indikator yang digunakan perusahaan.

Beberapa indikator kinerja menunjukkan adanya fluktuasi dan penurunan. Indikator kuantitas, kualitas, dan waktu kerja mengalami perubahan dari 93,85% pada tahun 2022, turun menjadi 83,85% pada tahun 2023, kemudian meningkat menjadi 87,37% pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan masih terdapat pekerjaan yang belum diselesaikan sesuai standar kuantitas, kualitas, dan waktu yang ditetapkan. Selain itu, indikator komitmen terhadap biaya, waktu, dan kualitas juga mengalami penurunan menjadi 85,47% pada tahun 2024.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengendalian komitmen kerja masih perlu ditingkatkan agar tidak menimbulkan pemborosan biaya, keterlambatan, dan penurunan kualitas kerja.

Permasalahan lain terlihat pada indikator Kerjasama tim, komunikasi, dan koordinasi. Persentase pencapaian indikator tersebut meningkat dari 88,15% pada tahun 2022 menjadi 91,15% pada tahun 2023, tetapi kembali turun menjadi 89,79% pada tahun 2024. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam Kerjasama, komunikasi, dan koordinasi antarkaryawan. Apabila tidak diperbaiki, kondisi tersebut dapat menimbulkan kesalahpahaman, koordinasi yang kurang efektif, dan hambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, indikator kesadaran dan komitmen terhadap K3LLK juga mengalami penurunan dari 85,77% pada tahun 2022 menjadi 81,58% pada tahun 2024, sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan.

Secara umum, kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan antara target kinerja yang ditetapkan perusahaan dan pencapaian kinerja karyawan. Kesenjangan tersebut dapat berdampak pada efektivitas, kualitas, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah Kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan bentuk kolaborasi antaranggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efisien. Tim yang solid membutuhkan komunikasi terbuka, rasa saling percaya, komitmen terhadap tujuan bersama, serta pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas. Dengan Kerjasama tim yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, kualitas hasil kerja meningkat, dan tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

Hasil pra-survei terhadap 40 karyawan PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat menunjukkan bahwa Kerjasama tim masih belum optimal. Meskipun sebagian besar responden memberikan jawaban positif, masih terdapat responden yang ragu-ragu serta tidak setuju pada beberapa aspek, terutama keaktifan memberikan ide, kejelasan pembagian tugas, kebebasan menyampaikan pendapat, serta evaluasi dan perbaikan metode kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim masih perlu ditingkatkan agar komunikasi, koordinasi, kreativitas, dan penyelesaian pekerjaan dapat berjalan lebih efektif. Apabila tidak diperbaiki, kondisi tersebut dapat menghambat efektivitas kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain Kerjasama tim, faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses yang dilakukan oleh individu dan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi agar karyawan mampu mencapai jenjang karir yang lebih baik. Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan promosi jabatan, tetapi juga mencakup pelatihan, pendidikan, rotasi jabatan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi. Program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, semangat kerja, dan kemampuan profesional karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan matriks kompetensi karyawan PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat tahun 2026, sebagian besar karyawan berada pada kategori Kapasitas dan Baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, beberapa karyawan memperoleh nilai *Outstanding*, yang menunjukkan kemampuan kerja di atas rata-rata. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang diterapkan perusahaan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, program pengembangan karir perlu terus ditingkatkan agar karyawan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan karena kinerja karyawan PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat masih belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kerjasama tim dan pengembangan karir menjadi dua faktor yang relevan untuk dianalisis karena keduanya berkaitan langsung dengan efektivitas kerja, motivasi, kompetensi, dan kontribusi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

TINJUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

JEKMA
Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berhubungan langsung dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan pengendalian tenaga kerja. Dalam konteks organisasi, manajemen dilakukan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen juga mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia menjadi dasar dalam menjelaskan pentingnya pengelolaan Kerjasama tim dan pengembangan karir. Kedua aspek tersebut merupakan bagian dari upaya organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik melalui hubungan kerja yang efektif maupun melalui peningkatan kompetensi karyawan. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, perusahaan akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan proses kolaborasi antarindividu dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Simatupang et al. (2019), Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama dengan keahlian berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sementara itu, Nainggolan et al. (2020) menjelaskan bahwa Kerjasama tim dapat mendorong pegawai bekerja lebih efektif karena adanya proses saling bertukar pikiran dan menyampaikan pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pandangan tersebut, Kerjasama tim dapat dipahami sebagai proses interaksi, saling membantu, dan saling melengkapi antaranggota tim untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif.

Kerjasama tim memiliki manfaat penting bagi organisasi. Fadillah et al. (2025) menjelaskan bahwa Kerjasama tim dapat mendorong pemecahan masalah, mempercepat penyelesaian pekerjaan, memberikan kesempatan untuk saling belajar, memperkuat hubungan sosial, meningkatkan produktivitas, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Dengan adanya Kerjasama tim, pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan secara lebih mudah karena anggota tim dapat saling membantu, berbagi pengalaman, serta memberikan perspektif yang berbeda dalam pengambilan keputusan.

Dalam penelitian ini, Kerjasama tim diposisikan sebagai variabel independen pertama. Kerjasama tim diukur melalui beberapa indikator, yaitu adaptasi, produktivitas, kreativitas, dan inovatif. Indikator tersebut menggambarkan kemampuan anggota tim dalam menyesuaikan diri, menyelesaikan pekerjaan secara produktif, memberikan ide kreatif, dan mendorong pembaruan cara kerja. Semakin baik Kerjasama tim dalam organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan mencapai target yang telah ditentukan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan, tanggung jawab, pengalaman, dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019), pengembangan karir adalah peningkatan status karyawan dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan jalur karir yang ditempuhnya. Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan promosi jabatan, tetapi juga berkaitan dengan peningkatan kompetensi, disiplin, prestasi kerja, dan kesempatan mutasi. Oleh karena itu, pengembangan karir menjadi salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mempersiapkan karyawan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Program pengembangan karir yang jelas dapat memberikan arah bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Dalam penelitian ini, pengembangan karir diukur melalui indikator prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, absensi karyawan, promosi, dan mutasi. Indikator tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya dinilai dari kenaikan jabatan, tetapi juga dari proses pembinaan dan peningkatan kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memperoleh kesempatan berkembang akan merasa dihargai, memiliki

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

arah karir yang jelas, serta terdorong untuk meningkatkan kompetensi. Dengan demikian, pengembangan karir dapat menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja menunjukkan pencapaian hasil kerja serta bagaimana proses kerja dilakukan sesuai dengan perencanaan, aturan, nilai moral, dan etika organisasi. Dalam organisasi, kinerja karyawan menjadi ukuran penting untuk menilai keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Efektivitas dan efisiensi berkaitan dengan kemampuan karyawan mencapai tujuan dengan penggunaan sumber daya yang tepat. Otoritas dan tanggung jawab berkaitan dengan kejelasan wewenang dan tugas. Disiplin menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi, sedangkan inisiatif berkaitan dengan kemampuan karyawan memberikan ide dan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Kinerja karyawan diukur melalui indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, dan sikap. Hasil kerja berkaitan dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pengetahuan pekerjaan berkaitan dengan pemahaman karyawan terhadap tugas yang dikerjakan. Inisiatif menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan, sedangkan sikap mencerminkan semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data berbentuk angka yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Meindo Elang Indah yang berlokasi di TCC Batavia Tower One Lantai 27, Jl. K.H. Mas Mansyur Kav. 126, Kelurahan Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat. Waktu penelitian dilaksanakan mulai November 2025 sampai Juni 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Meindo Elang Indah yang berjumlah 560 orang. Karena keterbatasan waktu dan biaya, penelitian ini tidak melibatkan seluruh populasi, sehingga digunakan teknik pengambilan sampel. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 85 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi Kerjasama tim (X1) dan pengembangan karir (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Operasional variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kerjasama Tim (X1)	Proses ketika anggota tim menggunakan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan melalui interaksi dinamis untuk mencapai tujuan bersama organisasi.	Adaptasi, produktivitas, kreativitas, inovatif	Likert
Pengembangan Karir (X2)	Peningkatan status karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan pendapatan.	Prestasi kerja, kedisiplinan, absensi, promosi, mutasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan perilaku kerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.	Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap	Likert

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada responden. Observasi dilakukan di PT Meindo Elang Indah dengan fokus pada permasalahan yang sesuai dengan topik penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan Kerjasama tim, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi, seperti buku, jurnal penelitian terdahulu, literatur yang relevan, profil perusahaan, serta data jumlah karyawan PT Meindo Elang Indah.

Teknik analisis data dilakukan dengan mengolah hasil kuesioner menggunakan analisis statistik. Tahapan analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan:
Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi Kerjasama tim
b_2 = Koefisien regresi pengembangan karir
X_1 = Kerjasama tim
X_2 = Pengembangan karir
e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim dan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat. Penelitian dilakukan di PT Meindo Elang Indah, TCC Batavia Tower One Lantai 27, Jakarta Pusat, pada November 2025 sampai Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Meindo Elang Indah sebanyak 560 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 85 responden. Variabel penelitian terdiri atas Kerjasama tim (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data primer diperoleh melalui observasi dan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi perusahaan.

Karakteristik Responden

Tabel 2. Distribusi Kuesioner dan Karakteristik Responden

Aspek	Kategori	Jumlah	Persentase
Penyebaran Kuesioner	Kuesioner yang disebar	85	100%
	Kuesioner yang kembali	85	100%
	Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	48,24%
	Perempuan	44	51,76%
Usia	18–25 tahun	2	2,35%
	25–35 tahun	37	43,53%
	35–45 tahun	31	36,47%
	>45 tahun	15	17,65%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	9	10,59%
	Diploma	1	1,18%

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

	Sarjana	75	88,24%
Lama Bekerja	<1 tahun	2	2,35%
	1–5 tahun	43	50,59%
	5–10 tahun	24	28,24%
	>10 tahun	16	18,82%

Sumber: Output SPSS, data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 2, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 85 eksemplar dan seluruhnya kembali, sehingga tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%. Responden penelitian didominasi oleh perempuan sebanyak 44 orang atau 51,76%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 25–35 tahun sebanyak 37 orang atau 43,53%. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan Sarjana sebanyak 75 orang atau 88,24%. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 43 orang atau 50,59%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian cukup representatif untuk memberikan informasi mengenai Kerjasama tim, pengembangan karir, dan kinerja karyawan pada PT Meindo Elang Indah.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	X1.1	0,901	0,312	Valid
	X1.2	0,873	0,312	Valid
	X1.3	0,715	0,312	Valid
	X1.4	0,516	0,312	Valid
	X1.5	0,728	0,312	Valid
	X1.6	0,826	0,312	Valid
	X1.7	0,840	0,312	Valid
	X1.8	0,828	0,312	Valid
	X1.9	0,890	0,312	Valid
	X1.10	0,883	0,312	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,900	0,312	Valid
	X2.2	0,921	0,312	Valid
	X2.3	0,844	0,312	Valid
	X2.4	0,892	0,312	Valid
	X2.5	0,871	0,312	Valid
	X2.6	0,488	0,312	Valid
	X2.7	0,651	0,312	Valid
	X2.8	0,698	0,312	Valid
	X2.9	0,690	0,312	Valid
	X2.10	0,829	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,881	0,312	Valid
	Y.2	0,920	0,312	Valid
	Y.3	0,853	0,312	Valid
	Y.4	0,876	0,312	Valid
	Y.5	0,823	0,312	Valid
	Y.6	0,896	0,312	Valid
	Y.7	0,853	0,312	Valid
	Y.8	0,906	0,312	Valid
	Y.9	0,928	0,312	Valid
	Y.10	0,929	0,312	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel Kerjasama tim (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R hitung seluruh item yang lebih besar daripada R tabel sebesar 0,312. Pada variabel Kerjasama tim, nilai R hitung berada pada rentang 0,516 sampai 0,901. Pada variabel pengembangan karir, nilai R hitung berada pada rentang 0,488 sampai 0,921. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, nilai R hitung berada pada rentang 0,823 sampai 0,929.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

Dengan demikian, seluruh 30 item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk disebarkan kepada 85 responden.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	r Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,925	0,312	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,921	0,312	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,977	0,312	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2026

Dari hasil uji coba instrumen pada tabel diatas, nilai uji coba r hitung pada variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 0,925, Pengembangan Karir (X2) 0,921, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,977 dengan responden sebanyak 40 karyawan. Nilai r tabel yang digunakan adalah 0,312. Oleh karena itu, karena r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,312. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dianggap sebagai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			85
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.23152305
Most Extreme Differences	Absolute		.058
	Positive		.040
	Negative		-.058
Test Statistic			.058
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.667
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.655
		Upper Bound	.679

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 2000000.

Hasil nilai test statistic Asymp. Sig, sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatan tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan oleh karena itu data dapat dianggap terdistribusi normal. Sesuai dengan pandangan Ghozali (2016:161), jika nilai sig lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima, menandakan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

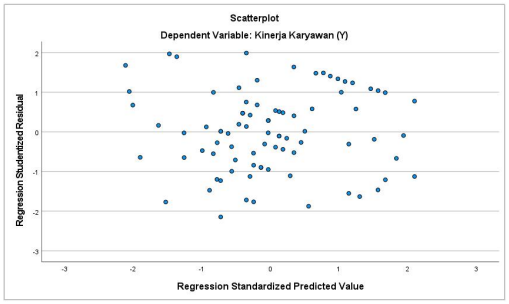
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.954	4.421		5.870	<,001		
	Kerjasama Tim (X1)	.086	.105	.091	.821	.414	.789	1.268
	Pengembangan Karir (X2)	.347	.096	.400	3.605	<,001	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 6, diatas nilai tolerance Kerjasama Tim 0,789 dan Pengembangan Karir 0,789 atau diatas angka 0,10 sedangkan pada VIF Kerjasama Tim 1,268 dan Pengembangan Karir 1,268 atau dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik-titik) tersebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tanpa membentuk pola khusus atau berkumpul pada satu titik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam uji regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Sesuai dengan pandangan Ghozali (2021:178) salah satu cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menganalsis scatterplot yakni dengan mengamati apakah terdapat pola tertentu pada penyebaran residual.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.954	4.421		5.870	<,001
	Kerjasama Tim (X1)	.086	.105	.091	.821	.414
	Pengembangan Karir (X2)	.347	.096	.400	3.605	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh persamaan:

$$Y = 25{,}954 + 0{,}086X1 + 0{,}347X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 25,954 berarti apabila Kerjasama tim dan pengembangan karir tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan berada pada nilai 25,954. Koefisien regresi Kerjasama tim sebesar 0,086 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kerjasama tim sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,086 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,347 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,347 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, Kerjasama tim dan pengembangan karir memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450[a]	.202	.183	3.271

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kerjasama Tim (X1)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besar kontribusi pengaruh variable Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir terhadap variable Kinerja Karyawan sebesar 0,202 atau 20,2% dan sisanya 79,8% dipengaruhi Faktor lain.

Tabel 9. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.386	2	111.193	10.394	<,001[b]
	Residual	877.190	82	10.697		
	Total	1099.576	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kerjasama Tim (X1)

JEKMA
Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

Berdasarkan ouput model anova di atas dapat diketahui nilai F hitung lebih besar dari Ftabel sebesar 10,394 > 3,11 dengan signifikansi F sebesar 0,001 < 0,05 adapun ketentuan Ftabel diperoleh dengan df1 = k -1 = 3 -1 = 2 dan df2 = n – k = 85 –3 = 82 dilihat dari distribusi nilai Ftabel (terlampir) maka nilai Ftabel 3,11. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara simultan, positif, dan signifikan antara kerjasama tim (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Kerjasama tim (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,609 > t-tabel 1,998 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Meindo Elang Indah.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Kerjasama tim yang terbangun di lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kerjasama tim memungkinkan setiap anggota saling melengkapi kemampuan, bertukar ide, memberikan dukungan, serta menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Dalam lingkungan kerja, Kerjasama tim juga dapat memperkuat hubungan antaranggota tim, meningkatkan koordinasi, dan mendorong kreativitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nur Aliah Hasanah dan M. Amas Lahat (2024) yang menyatakan bahwa Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel pengembangan karir (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,494 > t-tabel 1,998 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Meindo Elang Indah.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Proses pengembangan karir dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, perencanaan karir, promosi jabatan, serta pembinaan yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putut Eko Wahyudi, Komang Krisna Heryanda, dan Gede Putu Agus Jana Susila (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 10,394 > F-tabel 3,11 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, Kerjasama tim dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Meindo Elang Indah.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila perusahaan mampu membangun Kerjasama tim yang efektif dan menyediakan program pengembangan karir yang baik. Kerjasama tim membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meningkatkan koordinasi, dan memperkuat hubungan kerja. Sementara itu, pengembangan karir mendorong peningkatan kompetensi, loyalitas, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rima Handayani dan Eni Puji Astuti (2025) yang menyatakan bahwa Kerjasama tim dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Meindo Elang Indah Jakarta Pusat. Kerjasama tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama yang baik dapat membantu karyawan saling mendukung, berkoordinasi, bertukar ide, dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Dengan adanya Kerjasama tim yang baik, hubungan antarpegawai menjadi lebih harmonis dan proses penyelesaian pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 148-157

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Kesempatan untuk berkembang membuat karyawan merasa lebih dihargai sehingga terdorong untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Secara bersama-sama, Kerjasama tim dan pengembangan karir berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keduanya menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya membahas Kerjasama tim dan pengembangan karir, sedangkan faktor lain seperti disiplin kerja, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja belum diteliti. Selain itu, data penelitian diperoleh melalui kuesioner tertutup pada satu periode tertentu sehingga belum menggambarkan perubahan persepsi karyawan secara lebih mendalam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran bagi PT Meindo Elang Indah. Pertama, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka terhadap ide-ide baru agar karyawan lebih berani berpikir kreatif dalam mencari solusi. Perusahaan juga perlu memperkuat koordinasi tim, memberikan pelatihan creative thinking dan problem solving, serta memberikan penghargaan atas kontribusi dan ide inovatif karyawan agar partisipasi dalam Kerjasama tim semakin meningkat. Kedua, perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem pengembangan karir yang lebih terbuka, objektif, dan terstruktur. Proses promosi jabatan sebaiknya didasarkan pada kompetensi, pengalaman, dedikasi, potensi, serta kualitas kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang. Ketiga, perusahaan perlu mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik melalui evaluasi berkala, pelatihan berkelanjutan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi. Upaya tersebut diharapkan dapat menjaga kualitas kerja dan mendukung pencapaian target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Fadillah, I., Pratama, R., & Hasanah, N. (2025). Kerjasama tim dalam organisasi. *JMDIK: Jurnal Manajemen Dakwah dan Ilmu Komunikasi*, 81–92.

Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.

Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 774–781.

Hasanah, A. N., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Boga Mamih. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 152–160.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Martias, L. D. (2021). Statistika deskriptif sebagai kumpulan informasi. *FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 40–59.

Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 181–192.

Pratama, L. R. (2022). Manajemen pendidikan karakter PAUD. *JAMBURA Early Childhood Education Journal*, 182–194.

Resmi, N. N., & Suardana, G. (2022). *Pengantar manajemen*. Bintang Semesta Media.

Rizal, M. A., & Sunardi, D. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Operasional Manajemen (JURAMA)*, 997–1013.

Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, & Sisca. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Restauran International and Convention Hall Pematangsiantar. *MAKER: Jurnal Manajemen*, 50–65.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and SPA Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 1–9.

Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 917–932.