

# **PENGARUH KOMPENSASI, KERJA SAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD.RIFKI MUSLIM JAYA**

**Oleh :**

**Nama : Ajeng Karuniya Putri (182010200410)**

**Dosen Pembimbing : Hasan Ubaidillah, SE., MM**



# LATAR BELAKANG

- Sumber daya manusia yang saat ini dimiliki sebuah organisasi sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan dan visinya. Organisasi harus memahami betapa pentingnya sumber daya manusia untuk keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang berorganisasi untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Tanpa adanya organisasi maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting dibandingkan dengan elemen lainnya dalam organisasi, sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang besar. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari tugas dan fungsi yang berhubungan erat dengan kinerja dalam perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi, kerja sama tim, dan kepuasan kerja, Terhadap Kinerja Karyawan di UD.Rifki Muslim Jaya Mojoanyar Mojokerto”.
- UD. Rifki Muslim Jaya merupakan sebuah perusahaan yang berfokus untuk menghasilkan produk kerupuk rambak yang ada di Mojoanyar Mojokerto

### Pertanyaan peneliti

Apakah terdapat hubungan antara kompensasi, kerja sama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

### Rumusan Masalah

Menganalisis pengaruh kompensasi, kerja sama tim, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

### Kategori Sdgs

Termasuk dalam kategori sdgs 8 di jelaskan dalam membuat pekerjaan yang layak dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

# Literatur review

- **Pengertian dari kompensasi** semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran langsung berupa gaji, pembayaran tidak langsung berupa insentif yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas mereka
- **Pengertian dari kerja sama tim** kelompok dalam organisasi yang mampu bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang efektif dan efisien dengan tujuan yang sama dan tujuan itu akan lebih mudah dikerjakan dengan melakukan kerjasama tim bersama dari pada dilakukan secara individu

- **Pengertian dari kepuasan kerja** Kepuasan kerja adalah keadaan dimana emosional yang positif dan mengevaluasi adanya pengalaman kerja. Ketika harapan perusahaan ini tidak dapat terpenuhi, maka ketidakpuasan dalam bekerja akan muncul. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, biasanya kepuasan kerja, kompensasi, pengakuan, hubungan manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju
- **Pengertian dari kinerja** kinerja dapat mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan setiap individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan dalam melakukan visi dan misi utama yang berpedoman pada norma, standar prosedur operasi, standar dan ukuran yang telah ditetapkan dan berlaku bagi perusahaan

# METODE PENELITIAN

## 1. Metode Penelitian :

Peneliti saat ini menggunakan metode penelitian kuantitatif

## 2. Variable penelitian :

Kompensasi (X1), kerja sama tim (X2), kepuasan kerja (X3), kinerja karyawan (Y)

## 3. Populasi dan sample

**Populasi :** Mengambil data semua jumlah karyawan yang ada di UD.Rifki Muslim Jaya

**Sample :** Menggunakan rumus solvin

**4. Teknis analisis :** Analisis berganda (*multiple regression*) yang di olah menggunakan spss

**5. Metode Pengumpulan data :** Menyebarkan quisioner pada karyawan UD.Rifki Muslim Jaya

# DEFINISI OPERASIONAL

1. **Kompensasi (X1)** semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan kepada perusahaan.

Indikator

- Puas terhadap gaji yang selama ini di berikan perusahaan kepada karyawan
- Puas terhadap fasilitas yang di berikan perusahaan
- Puas tunjangan yang di berikan perusahaan

2. **Kerja sama tim (X2)** kelompok dalam organisasi yang mampu bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang efektif dan efisien dengan tujuan yang sama dan tujuan itu akan lebih mudah dikerjakan dengan melakukan kerjasama tim bersama dari pada dilakukan secara individu

Indikator

- Tanggung Jawab terhadap tim
- Saling Berkontribusi antar sesama tim
- Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal

**3. Kepuasan kerja (X3)** adalah keadaan dimana emosional yang positif dan mengevaluasi adanya pengalaman kerja. Ketika harapan perusahaan ini tidak dapat terpenuhi, maka ketidakpuasan dalam bekerja akan muncul

Indikator

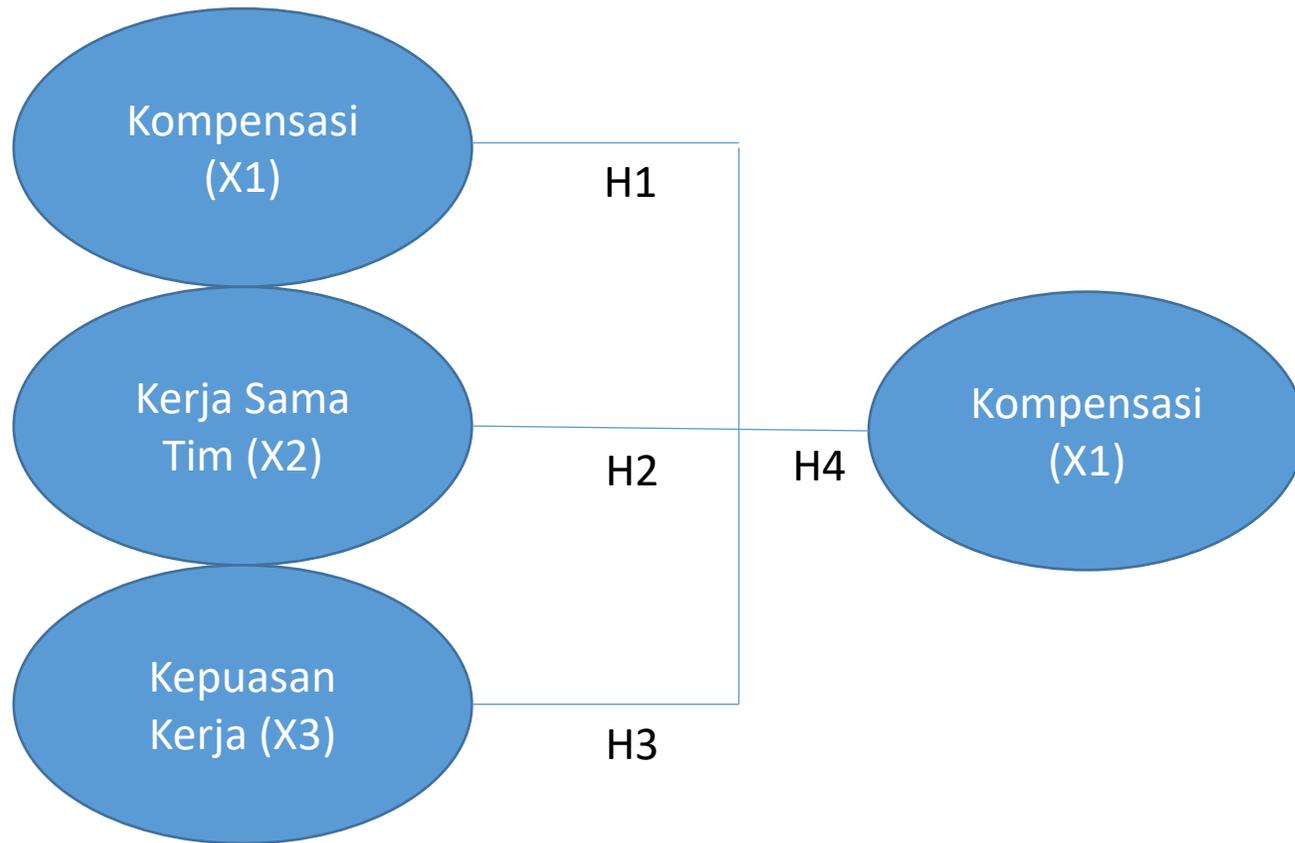
- kesempatan untuk memperoleh pengalaman,
- keadaan kerja aman
- gaji

**4. Kinerja karyawan (Y)** hasil kerja yang baik di lakukan oleh karyawan se maksimal mungkin dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan

Indikator

- Kualitas
- kuantitas
- kerapian dalam pekerjaan.

# KERANGKA KONSEPTUAL



## HIPOTESIS

- H1 : Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di UD.Rifki Muslim Jaya
- H2 : Apakah terdapat hubungan antara kerja sama tim dengan kinerja karyawan di UD.Rifki Muslim Jaya
- H3 : Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di UD.rifki Muslim Jaya
- H4 : Apakah terdapat hubungan antara kompensasi, kerja sama tim, kepuasan kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan di UD.Rifki Muslim Jaya

# JADWAL PENELITIAN

No	Tahap dan kegiatan Peneliti	waktu ( Bulan )					
		Nov 2023	Des 2023	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023
1	Persiapan menyusun proposal	■	■				
2	Pengumpulan data ( Mengumpulkan data primer dan sekunder )			■	■		
3	Pengolahan dan Analisis Data				■	■	
4	Penyusunan Laporan					■	■
5	Dan lain-lain						■

# BAB IV

## Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,8072,807	1,066		2,633	,010					
	Kompensasi	,087	,051	,112	1,685	,096	,087	,190	,112	,999	1,001
	Kerja sama Tim	,122	,051	,165	2,400	,019	,363	,265	,159	,928	1,078
	Kepuasan Kerja	,589	,054	,753	10,950	,000	,794	,782	,725	,928	1,078

$$Y = 0.112X_1 + 0.165X_2 + 0.753X_3$$

- Berdasarkan hasil olahan data regresi diatas, maka dapat diartikan yaitu:
- Nilai koefisien  $X_1 = 0.112$ , artinya peningkatan kompensasi sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.112.
- Nilai koefisien  $X_2 = 0.165$ , artinya peningkatan kerjasama tim sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.165.
- Nilai koefisien  $X_3 = 0.753$  artinya peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.753.

# BAB IV HASIL PENELITIAN

## • Uji Parsial

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2,807	1,066		2,633	,010
kompensasi	,087	,051	,112	1,685	,096
Kerja Sama Tim	,122	,051	,165	2,400	,019
Kepuasan Kerja	,589	,054	,753	10,950	,000

Uji t untuk pengukur tingkat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat alasan yang kuat untuk menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , begitu juga sebaliknya. Sesuai dengan  $df = (n-k-1) = 80-4-1 = 75$  dan tingkat taraf kepercayaan 5% (0,05), maka nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.665

- Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	Regression	113,703	3	37,901	50,745
	Residual	Residual	56,763	76	,747	
	Total	Total	170,466	79		

$F_{hitung}$  sebesar 50.745, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.72. Hal ini menandakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50.745 > 2.72$ ). maka terdapat alasan yang kuat bahwa pada  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Diperkuat dengan adanya nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ), maka terdapat alasan untuk  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kompensasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja (Y).

# BAB V KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja UD Rifki Muslim Jaya
2. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja UD Rifki Muslim Jaya
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Rifki Muslim Jaya
4. kompensasi, kerjasama tim, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Rifki Muslim Jaya

# REFRENSI

- [1] A. Yanuar and B. Heriyanto, “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan,” vol. 12, no. 1, pp. 90–98, 2020.
- [2] Devi, N. K., Tewel, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 632-640.
- [2] Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *EMAS*, 3(3), 23-34.
- [3] Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30-49.
- [4] Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.
- [5] Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- [6] Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- [7] Panglipurningrum, Y. S., & Pamungkas, B. I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Mcdonald’s Area Solo Raya). *KELOLA*, 9(2), 180-193.
- [8] Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133-143.
- [9] Yuwana, S. I. P. (2022). P PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWN PASCA MERGER BANK SYARIAH INDONESIA. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 448-454.

- [10] Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).
- [11] Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- [12] Wulandari, D. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. PRIMA ALLOY STEEL UNIVERSAL SIDOARJO* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA).
- [13] Handayani, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- [14] Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4163-4170.
- [15] Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- [16] A. Yanuar And B. Heriyanto, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” Vol. 12, No. 1, Pp. 90–98, 2020.
- [17] H. A. Najati And A. H. Susanto, “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta,” Vol. 1, No. 2, 2022.
- [18] D. Wandu, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang,” Vol. 2, No. 1, Pp. 61–72, 2019.
- [19] A. C. P. B. Lumanauw And G. G. Lumintang, “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi,” Vol. 5, No. 2, Pp. 3018–3027, 2017.

THANK YOU 😊

