

Ajeng Karuniya Putri

by Ajeng Karuniya Putri Ajeng Karuniya Putri

Submission date: 08-Nov-2023 03:54PM (UTC+0700)

Submission ID: 2221545569

File name: pelagiasi_ajengkp_182010200410.docx (129.28K)

Word count: 4249

Character count: 29131

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

the effect of compensation, teamwork, and job satisfaction on employee performance in the UD.Rifki Muslim jaya Mojoanyar Mojokerto

I. Pendahuluan

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[1]. Untuk mencapai tujuannya, organisasi harus mempertimbangkan keberhasilan yang penting, salah satunya adalah kinerja karyawan [2]. kinerja adalah sebuah kualitas dari hasil kerja secara individu atau sekelompok yang ada di dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dan visi misi yang berpedoman pada norma yang baku, prosedur, dan kriteria serta ukuran yang sudah ditetapkan di dalam perusahaan. 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. Karena kinerja karyawan dinilai dari efektif dan efisien atau kualitas kinerja yang dicapai oleh karyawan yang ditentukan perusahaan[3].

Indonesia adalah negara yang menjadi ciri khas memiliki penduduk berpenghasilan dari hasil berdagang salah satunya dari berdagang krupuk kulit atau rambak. Bahan utama dari krupuk rambak adalah kulit sapi, jika ingin mendapatkan hasil yang maksimal dengan cara memisahkan kulit sapi dari selaput dan membersihkannya dengan air panas dari bulu-bulu halus dengan cara yang dibakar. Setelah kulit sapi tersebut sudah bersih, selanjutnya kulit sapi bisa direbus hingga matang setelah matang krupuk di kasih bumbu rempah. Kemudian diiris-iris sesuai sama ukuran yang ditentukan oleh perusahaan dan dijemur hingga kering dan krupuk sudah siap di kemas. Dari hasil penelitian kinerja dari karyawan UD.Rifki Muslim Jaya belum bisa mencapai target produksi. Maka dari itu perlu untuk memahami karyawan supaya dapat menemukan kebijakan agar bisa mencapai tujuan suatu perusahaan. Dari hasil survey daftar target produksi di tahun 2019-2021 pertahun target perusahaan kerupuk mentah dan matang masing-masing 10ton, tetapi karyawan produksi UD.Rifki Muslim Jaya di tahun 2019 kerupuk matang dan mentah 8 ton, tahun 2020 kerupuk mentah 8 ton dan kerupuk matang menurun jadi 7 ton, 2021 kerupuk mentah 9 ton dan matang 8 ton. Dari pertahun produksi tidak dapat mencapai target produksi yang diinginkan perusahaan.

Kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan jika perusahaan bisa adil terhadap pemberian kompensasi. Kompensasi yang adil karyawan akan merasa dihargai atas pencapaian mereka yang diberikan kepada perusahaan dan menjadikan mereka lebih giat dalam bekerja[4]. Kompensasi yang diberikan dapat berupa pembayaran langsung berupa gaji, insentif, bonus dan upah atau pembayaran tidak langsung yang diberikan berupa asuransi, tunjangan [5]. kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan harus diberikan secara adil dan tidak jauh dari apa yang diharapkan oleh karyawan[6].

Karena adanya perhatian organisasi atau perusahaan terhadap adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang seimbang maka kerja sama tim tidak akan seimbang dan akan menurun. Jika hal itu bisa terpenuhi maka kepuasan dari setiap karyawan bisa menjadi pemicu untuk dapat meningkatkan rasa kerja sama tim yang kuat[7]. definisi kerja sama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sejalan dan tujuan itu akan terasa lebih ringan dengan adanya kerja sama tim dari pada dilakukan sendiri maka pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diberikan kepada karyawan atas hasil pekerjaan yang dikerjakannya. Pekerjaan yang maksimal pastinya ada karyawan yang rela akan patuh menjalankan perintah pimpinannya[8].

Dalam kehidupan berorganisasi Ud.Rizki Muslim Jaya membutuhkan kerja sama tim yang kompak agar bisa memenuhi target perusahaan pekerjaan yang tidak solid tentunya membuat produksi kurang maksimal pentingnya dalam perusahaan kerja sama tim adalah agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan membuat karyawan lebih kompak adanya kekompakan ini menghasilkan sinergi yang positif

melalui usaha yang terkordiner telah saya peroleh wawancara dari karyawan Ud. Rizki Muslim Jaya mengatakan mereka butuh kerja sama tim yang cekatan, telaten dan memiliki sifat kekeluargaan mereka juga bilang dari kekeluargaan itu membuat betah kalau bekerja.

kepuasan kerja juga merupakan dari salah satu dari komponen hidup, jadi perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena itu satu komponen dari kepuasan hidup mereka. Karena jika setiap karyawan tidak mendapatkan kepuasan bekerja dengan baik, maka semangat kerja mereka bisa menurun dan tidak bisa memberikan hasil yang maksimal [9]. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang dapat mendukung tercapainya produktivitas dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai sikap yang umum terhadap pekerjaan. Secara umum dapat di katakana karyawan lebih puas dengan pekerjaan yang secara berkelompok dan memiliki rasa kekeluargaan. Kerja sama antar tim yang kompak juga merupakan hal penting yang menjadikan karyawan puas dalam bekerja. Karena jika setiap karyawan tidak mendapatkan kepuasan bekerja dengan baik, maka semangat kerja mereka akan menurun dan tidak bisa memberikan hasil yang maksimal. ²¹

berdasarkan latar belakang yang di atas, dapat di simpulkan peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh kompensasi, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study kasus di UD.Rifky Muslim Jaya Mojoanyar Mojokerto)".

Rumusan Masalah ⁶

Menganalisis pengaruh kompensasi, kerja sama tim, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus di UD.Rifky Muslim Jaya Mojoanyar Mojokerto).

Pertanyaan Penelitian

Apakah terdapat hubungan antara kompensasi, kerja sama tim, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus di UD.Rifky Muslim Jaya Mojoanyar Mojokerto)?

Kategori Sdgs

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

II. Literatur Review

Kinerja Karyawan

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 ¹⁴ berlaku bagi perusahaan tersebut[10]. Kinerja (Y) yang di jelaskan tentang kinerja (performance) adalah hasil kerja yang ⁸ baik di lakukan oleh karyawan se maksimal mungkin dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan[2].

Kompensasi

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima ¹² karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran langsung berupa gaji, pembayaran tidak langsung berupa fasilitas yang di berikan perusahaan serta tunjangan THR yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas mereka[11].

Kerja Sama Tim

Definisi dari kerjasama tim tersebut dapat dijelaskan bahwa kerjasama tim adalah 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[13]. (X2) Kerja sama tim Kerja tim adalah kelompok organisasi yang terlibat dalam tugas yang terdefinisi dengan baik yang dilaksanakan secara efektif oleh tim yang bekerja bersama dari pada individu, dengan tujuan agar tim yang terdefinisi, kolaboratif, dan menantang yang menjalankan tugas yang harus bekerja sama dan saling bisa berkerjasama agar mencapai tujuan, yang anggotanya mengambil job desk berbeda dalam tim dan memiliki kemampuan secara otoritas, otonomi, dan sumber daya yang diperlukan perusahaan agar mencapai tujuan tim dengan adanya otoritas, otonomi, dan sumber daya perusahaan bisa lebih baik kedepannya dan tujuan perusahaan bisa tercapai[14].

27

Kepuasan Kerja

Menurut Jackson, 2011 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. Kepuasan Kerja (X3) yaitu tentang penilaian, perasaan dalam diri atau sikap seseorang secara spontan atau pegawai yang pekerjaannya baik atau buruk dan kaitannya dengan lingkungan kerjanya, kepuasan terhadap berbagai keinginan dan kebutuhan melalui kerja atau pekerjaannya[15].

III. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan metode yang di gunakan pada peneliti saat ini. Peneliti menggunakan variable Kompensasi (X1), Kerja Sama Tim (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Tujuan dari peneliti saat ini Menganalisis pengaruh kompensasi, kerja sama tim, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus di UD.Rifky Muslim Jaya Mojoanyar Mojokerto). Alamat penelitian saat ini ada di desa mojoanyar kabupaten mjokerto di UD.Rifki Muslim Jaya yang memproduksi kerupuk rambak. Penelitian di lakukan pada bulan januari 2023 pada penelitian saat ini mengambil populasi dari seluruh karyawan UD.Rifki Muslim Jaya sebanyak 80 karyawan. Teknik yang di ambil dari peneliti saat ini dengan model random sampling. Dalam penelitian saat ini mengambil secara keseluruhan karyawan yaitu 80 untuk di jadi sample. Dalam penelitian saat ini di jelaskan random sampling disebut sebagai sampling acak sederhana yaitu metode pengambilan sampel di mana Setiap para anggota karyawan diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

Metode pengumpulan data di llukan menggunakan kuisioner yang di bagikan kepada responden dalam bentuk kertas dan mengisi kuisioner dengan manual. Pemberian sekor pada kuisioner menggunakan sekala likert. penelitian saat ini menggunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*) yang diolah menggunakan aplikasi SPSS.

4

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

a = Konstanta

24 Koefisien regresi variabel bebas

X₁= Variabel independent Kompensasi

X₂= Variabel independent Kerja Sama Tim

X₃= Variabel independent Kepuasan Kerja

e = Standar Error

3

Definisi Operasional

A. Kompensasi (X1). kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau 20k langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran langsung berupa gaji, pembayaran tidak langsung berupa fasilitas yang di berikan perusahaan serta tunjangan THR yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas mereka [11].

Indikator dari kompensasi yaitu:

1. gaji yang selama ini di berikan perusahaan kepada karyawan
2. fasilitas yang di berikan perusahaan
3. pemberian tunjangan THR yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

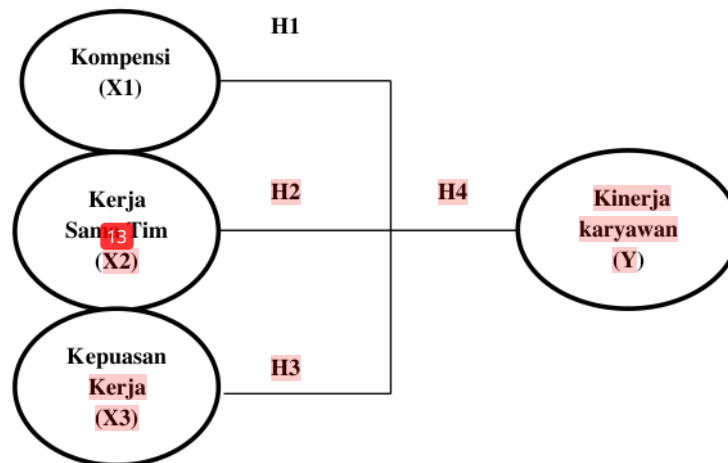
B. Kerja sama tim (X2) Definisi dari kerjasama tim 30ebut dapat dijelaskan bahwa kerjasama tim adalah kelompok 5 dalam organisasi yang mampu bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang efektif dan efisien dengan tujuan yang sama dan tujuan itu akan lebih mudah dikerjakan dengan melakukan kerjasama tim bersama dari pada di lakukan secara individu[13].

Indikator kerja sama tim yaitu:

1. Tanggung Jawab terhadap tim
2. Saling Berkontribusi antar sesama tim
3. penergahan kemampuan secara maksimal.

- 25
- C. Kepuasan kerja (X3). Menurut Jackson, 2011 kepuasan kerja adalah keadaan dim¹⁶ 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 Indikator dari kepuasan kerja secara teoritis [15] indikator dari kepuasan kerja
1. kesempatan untuk memperoleh pengalaman
 2. keadaan kerja aman
 3. gaji yang sesuai kemampuan
- 3
- D. Kinerja karyawan (Y) kinerja (performance) adalah hasil kerja yang baik di lakukan oleh karyawan se maksimal mungkin dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan [2].
Indikator kinerja yaitu:
1. Kualitas karyawan yang di tetapkan perusahaan
 2. kuantitas kerja yang di harapkan perusahaan
 3. kerapian dalam pekerjaan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. 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 silmtan terhadap kinerja karyawan di UD.Rifki Muslim Jaya

IV. Hasil dan Pembahasan
A. Hasil Analisis Deskriptif

Table 1. Analisis deskriptif kompensasi

34 Pernyataan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kompensasi (X1)	1. Gaji yang selama ini di berikan kepada karyawan	28	37	15	0	0
	2. Fasilitas yang di berikan karyawan	29	34	17	0	0
	3. Pemberian tunjangan THR yang di berikan perusahaan kepada karyawan	45	21	14	0	0

Sumber :Data dari kuisioner

Berdasarkan tabel di atas 45 responden sangat setuju terhadap pemberian tunjangan THR yang telah di berikan perusahaan kepada karyawan pemberian THR yang di berikan sesuai dengan berapa mereka bekerja. Data di peroleh dari penyebaran kuisioner di UD.Rifki Muslim Jaya sebanyak 80 karyawan.

Tabel 2. Analisis deskriptif kerja sama tim

Pernyataan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kerja Sama Tim (X2)	1. Tanggung jawab terhadap tim	26	33	21	0	0
	2. Saling berkontribusi antar sesama tim	24	35	20	0	0
	3. Pengerahan kemampuan secara maksimal	39	22	19	0	0

Sumber :Data dari kuisioner

Berdasarkan tabel data di atas 39 responden sangat setuju terhadap pengerahan kemampuan secara maksimal. Di jelaskan bahwa setiap karyawan harus memberikan kemampuan maksimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Data di peroleh dari penyebaran kuisioner di UD.Rifki Muslim Jaya sebanyak 80 karyawan.

Tabel 3. Analisis deskriptif kepuasan kerja

Pernyataan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kepuasan Kerja (X3)	1. Kesempatan untuk memperoleh pengalaman	39	33	8	0	0
	2. Keadaan kerja aman	42	25	13	0	0
	3. Gaji yang sesuai kemampuan	47	25	8	0	0

Sumber :Data dari kuisioner

Berdasarkan tabel data di atas 47 responden sangat setuju terhadap gaji yang sesuai kemampuan di jelaskan bahwa UD.Rifki Muslim Jaya menerapkan gaji sesuai kemampuan alat untuk memotivasi karyawan dalam kinerja agar berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Data di peroleh dari penyebaran kuisioner di UD.Rifki Muslim Jaya sebanyak 80 karyawan.

Tabel 4. Analisis deskriptif kinerja karyawan

Pernyataan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kepuasan Kerja (X3)	1. Kualitas karyawan yang di tetapkan perusahaan	43	25	12	0	0
	2. Kuantitas kerja yang di harapkan perusahaan	42	23	15	0	0
	3. Kerapian dalam bekerja	48	23	23	0	0

Sumber :Data dari kuisioner

Berdasarkan tabel di atas 48 responden sangat setuju terhadap kerapian dalam bekerja memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Di ambil data dari penyebaran kuisioner sebanyak 80 responden di UD.Rifki Muslim Jaya.

Karakteristik Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang di gunakan dalam skripsi ini yaitu pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif menggunakan data dari responden seperti karakteristik responden.

Tabel 5. Karakteristik Responden

Karakter Responden	Jumlah (N)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	57,5 %
Perempuan	34	42,5 %
Usia		
21-30	42	52,5 %
31-40	29	36,3 %
>40	9	11,3 %
Pendidikan		
SMA	79	98,5 %
S1	1	1,3 %
Masa Kerja		
< 1 Tahun	1	1,3 %
1-5 Tahun	68	85,0 %
5- 10Tahun	11	13,8 %

Sumber : Data UD.Rifki Muslim Jaya

Diketahui jenis kelamin responden di dominasi laki-laki sebanyak 57,5%. Untuk usia 21-30 tahun 52,5%. Tingkat pendidikan didominasi oleh Pendidikan SMA sebanyak 98%. Dan untuk lama bekerja di dominasi pekerja 1-5 bulan 85%.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari data yang diperoleh dari lapangan melalui metode penyebaran kuisioner kepada 80 responden. gambaran mengenai kecenderungan persepsi responden terhadap tiap butir pertanyaan.

Tabel 6. Deskriptif Variabel Kompensasi

	Pernyataan	Mean	keterangan
X1.1	gaji yang selama ini di berikan perusahaan kepada karyawan	4.16	Tinggi
X1.2	fasilitas yang di berikan perusahaan	4.15	Tinggi
X1.3	pemberian tunjangan THR yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	4.39	Tinggi
Kompensasi		12.70	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Dari respon penilaian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Puas pemberian tunjangan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebesar 4.39 dan nilai rendahnya ada pada indikator Puas terhadap fasilitas yang di berikan perusahaan sebesar 4.15.

Tabel 7. Deskriptif Variabel Kerjasama Tim

	pernyataan	Mean	keterangan
X2.1	Tanggung Jawab terhadap tim	4.06	Tinggi
X2.2	Saling Berkontribusi antar sesama tim	4.06	Tinggi
X2.3	pengerahan kemampuan secara maksimal.	4.25	Tinggi
Kerjasama Tim		12.38	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Dari respon penilaian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pengerahan kemampuan secara maksimal sebesar 4.25, dan nilai rendahnya ada pada indikator Tanggung Jawab terhadap tim dan Saling Berkontribusi antar sesama tim sebesar 4.06.

Tabel 8. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	pernyataan	Mean	keterangan
X3.1	kesempatan untuk memperoleh pengalaman	4.39	Tinggi
X3.2	keadaan kerja aman	4.36	Tinggi
X3.3	gaji yang sesuai kemampuan	4.49	Tinggi
Kepuasan Kerja		13.24	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Dari respon penilaian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator gaji yang sesuai kemampuan sebesar 4.49, dan nilai rendahnya ada pada indikator keadaan kerja aman sebesar 4.36.

Tabel 9. Deskriptif Variabel Kinerja

	pernyataan	Mean	keterangan
	Kualitas karyawan yang di tetapkan perusahaan		

Y1		4.39	Tinggi
Y2	kuantitas kerja yang di harapkan perusahaan	4.34	Tinggi
Y3	kerapian dalam pekerjaan.	4.49	Tinggi
Kinerja		13.21	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Dari respon penilaian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada kerapian dalam pekerjaan sebesar 4.49, dan nilai rendahnya ada pada indikator kuantitas kerja yang di harapkan perusahaan sebesar 4.34.

a. Uji Validitas

Dengan menggunakan uji validitas dilihat dari nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, seseorang dapat menilai suatu variable dengan menggunakan kuisioner.

28

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.808	0.219	Valid
	X1.2	0.855	0.219	Valid
	X1.3	0.870	0.219	Valid
Kerjasama Tim	X2.1	0.815	0.219	Valid
	X2.2	0.875	0.219	Valid
	X2.3	0.853	0.219	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0.898	0.219	Valid
	X3.2	0.881	0.219	Valid
	X3.3	0.916	0.219	Valid
Kinerja	Y1	0.870	0.219	Valid
	Y2	0.866	0.219	Valid
	Y3	0.842	0.219	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Melalui uji dengan software SPSS membuktikan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.219) pada setiap item pertanyaan menunjukkan jika nilai korelasi item pertanyaan nilai r lebih besar atau sama dengan 0,05 maka variable yang bersangkutan akan di anggap valid dan dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilihat melalui nilai *Cronbach's Alphas* yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner

1

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.799	3	0.60	Reliabel
Kerjasama Tim	0.803	3	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.878	3	0.60	Reliabel
Kinerja	0.823	3	0.60	Reliabel

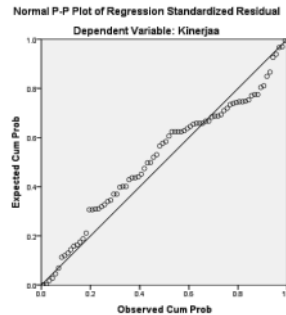
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Uji reliabilitas menunjukkan jika reliabilitas *Cronbach's Alpha* positif dan > 0.60 . Maka dapat ditarik kesimpulan jika variabel Kompensasi, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan Kinerja bernilai reliabel tinggi dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Normalitas

10

Uji normalitas dengan menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila sebaran data membentuk titik-titik yang berdekatan dengan garis diagonal.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

7

Sebaran data membentuk titik-titik yang berdekatan dengan garis diagonal. Maka disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya problem multikolinearitas atau tidak, atau mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen dilakukan melalui uji multikolinearitas. Nilai $VIF < 10$ dan toleransi $> 0,1$ menunjukkan indikasi tidak adanya problem multikolinearitas, demikian sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Kompensasi	0.999	1.001
Kerjasama Tim	0.928	1.078
Kepuasan Kerja	0.928	1.078

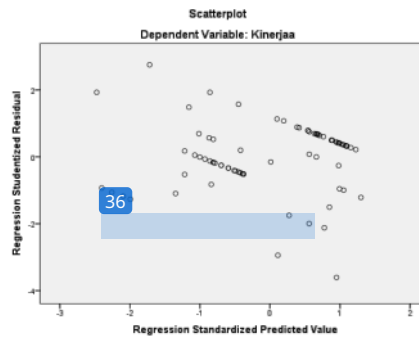
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Nilai $VIF < 10$ dan tolerance $> 0,1$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya tidak saling berkolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

7

Uji heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari multivariate standardized scatterplot. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk sebuah pola tertentu (bergelombang, melebar, serta menyempit) maka terjadi heterokedastisitas. Apabila tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertical, maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Data menyebar secara acak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji linier berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dan secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Regresi Linier Berganda

5
Coefficients^a

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan yakni:

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

Berdasarkan hasil olahan data regresi diatas, maka dapat diartikan yaitu:

1. Nilai koefisien $X_1 = 0.112$, artinya peningkatan kompensasi sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.112.
2. Nilai koefisien $X_2 = 0.165$, artinya peningkatan kerjasama tim sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.165.

3. Nilai koefisien $X_3 = 0.753$ artinya peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.753.

g. Uji t (parsial)

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.

**Tabel 14. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Coefficients		
(Constant)	2,807	1,066			2,633	,010
Kompensasi	,087	,051	,112		1,685	,096
KerjasamaTim	,122	,051	,165		2,400	,019
KepuasanKerja	,589	,054	,753		10,950	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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. Berdasarkan tabel dijelaskan bahwa uji hipotesis secara parsial (individu) sebagai berikut:

1) Kompensasi (X1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi 1.685 nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1.665. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.685 > 1.665), yang artinya terdapat alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan adanya nilai signifikansi (0.000 < 0.05), maka terdapat alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka, dapat diartikan jika kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2) Kerjasama Tim (X2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kerjasama Tim 2.400 nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1.652. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.400 > 1.665), yang artinya terdapat alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan adanya nilai signifikansi (0.000 < 0.05), maka terdapat alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka, dapat diartikan jika kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3) Kepuasan Kerja (X3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja 10.950 nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1.657. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10.950 > 1.665), yang artinya terdapat alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan adanya nilai signifikansi (0.000 < 0.05), maka terdapat alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka, dapat diartikan jika kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

h. Uji F (simultan)

Uji F untuk pengukur tingkat pengaruh signifikan secara bersama (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil dari penelitian ditetapkan $df1 = 3$ dan $df2 = 76$, serta tingkat taraf signifikan 5% (0,05), maka nilai F_{tabel} sebesar 2.72.

Tabel 15. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	Regression	113,703	3	37,901	50,745
Residual	Residual	56,763	76	,747	
Total	Total	170,466	79		

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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).

B. Pembahasan

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil uji t statistik menunjukkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja UD.Rifki Muslim Jaya. Di buktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator kompensasi yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator pemberian tunjangan THR kepada karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa pemberian tunjangan THR yang diterima karyawan setidaknya sudah memenuhi harapan. terbukti dengan adanya peningkatan kinerja. Tunjangan THR yang menambah gaji para karyawan saat 1 tahun sekali bisa membantu para karyawan tetap mempertahankan bekerja lebih lama dengan UD.Rifki Muslim Jaya dan mewujudkan penegakan disiplin terhadap absen karyawan agar tidak izin kerja tanpa alasan maka dari itu UD.Rifki Muslim Jaya memberikan tunjangan THR dalam berapa lama mereka bekerja di hitung dari absen kehadiran jadi memotivasi karyawan agar tetap stay bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan UD.Rifki Muslim Jaya Pemberian tunjangan sebagai bentuk apresiasi kinerja dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan meningkat dan memberikan pengaruh baik dalam pekerjaan secara kualitas dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Hasil penelitian yang mendukung yaitu [16] menyatakan dalam penelitiannya kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil uji t statistik menunjukkan kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada objek penelitian bahwa indikator kerjasama tim dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator pengerahan kemampuan secara maksimal.

Studi empiris menunjukkan bahwa setiap karyawan harus memberikan kemampuan maksimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Ketika setiap karyawan mengarahkan kemampuannya secara maksimal maka akan membentuk kerjasama tim yang kompak. Apabila karyawan tidak mengarahkan kemampuannya secara maksimal dan malas-malasan maka kinerja semakin menurun dan pekerjaan juga tidak maksimal. Kerjasama tim antar karyawan juga tidak berjalan dengan baik. Kerjasama tim yang dibangun dalam UD. Rifki Muslim Jaya juga berupa saling berkontribusi antar sesama tim dalam

Ajeng Karuniya Putri

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	3%
2	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1%
3	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	1%
4	www.pekerjadata.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
6	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	docplayer.info Internet Source	1%
9	eprints.umsida.ac.id Internet Source	1%

10	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
11	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
12	ejournal.ipdn.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
14	123dok.com Internet Source	<1 %
15	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
16	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
17	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
18	isainsmedis.id Internet Source	<1 %
19	ahmadartkhoiri.wordpress.com Internet Source	<1 %
20	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %

21	docobook.com Internet Source	<1 %
22	journal.unifa.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
24	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1 %
25	Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN", Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2022 Publication	<1 %
26	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.stieykpn.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
29	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
30	dianagita.wordpress.com Internet Source	<1 %

eprints.uniska-bjm.ac.id

31

Internet Source

<1 %

32

ojs.akbpstie.ac.id

Internet Source

<1 %

33

repository.unbari.ac.id

Internet Source

<1 %

34

repository.unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

35

www.lima.co.id

Internet Source

<1 %

36

Dewi Hastutianti, Mahfudnurnajamuddin
Mahfudnurnajamuddin, Ibrahim Dani.
"Pengaruh Leverage, Profitabilitas, dan
Ukuran Perusahaan Terhadap Cash Dividend
pada Sektor LQ-45", PARADOKS : Jurnal Ilmu
Ekonomi, 2021

Publication

<1 %

37

Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani
Sugianingrat, Ida Ayu Mashyuni. "Pengaruh
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga
Bali Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

Exclude bibliography On