

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. Dana Purna Investama adalah perusahaan *outsourcing* yang di dirikan pada tanggal 24 April 2007 berdasarkan Akte Notaris nomor 123. PT dana Purna Investama merupakan bagian dari Dana Pensiun BCA yang berkantor pusat di Jakarta, Jakarta Pusat. Perusahaan tersebut bergerak pada bidang *facility management service* yang dimana saat ini sedang tumbuh berkembang dengan cepat sejak didirikannya. Adapun tujuan dari didirikannya perusahaan tersebut ialah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bidang pengelolaan gedung-gedung operasional *Bank Central Asia* (BCA). Bidang usaha lainnya yang dilakukan oleh PT. Dana Purna Investama antara lain seperti Perdagangan Umum, jasa properti & *Property Management*. PT. Dana Purna Investama (DPI) memiliki lebih dari 100 klien, yang mencakup 800 lokasi pelanggan di beberapa kota di Indonesia, termasuk Samarinda. Khususnya Bank Central Asia di Samarinda, yang menggunakan jasa DPI, dengan jumlah staf sebanyak 51 orang. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Dana Purna Investama Cabang Samarinda sebagai titik fokus untuk penelitian yang bertempat di Gedung BCA Lantai 1 Basement, Jalan Jendral Sudirman No.30, Pasar Pagi, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur.

2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi Perusahaan PT. Dana Purna Investama

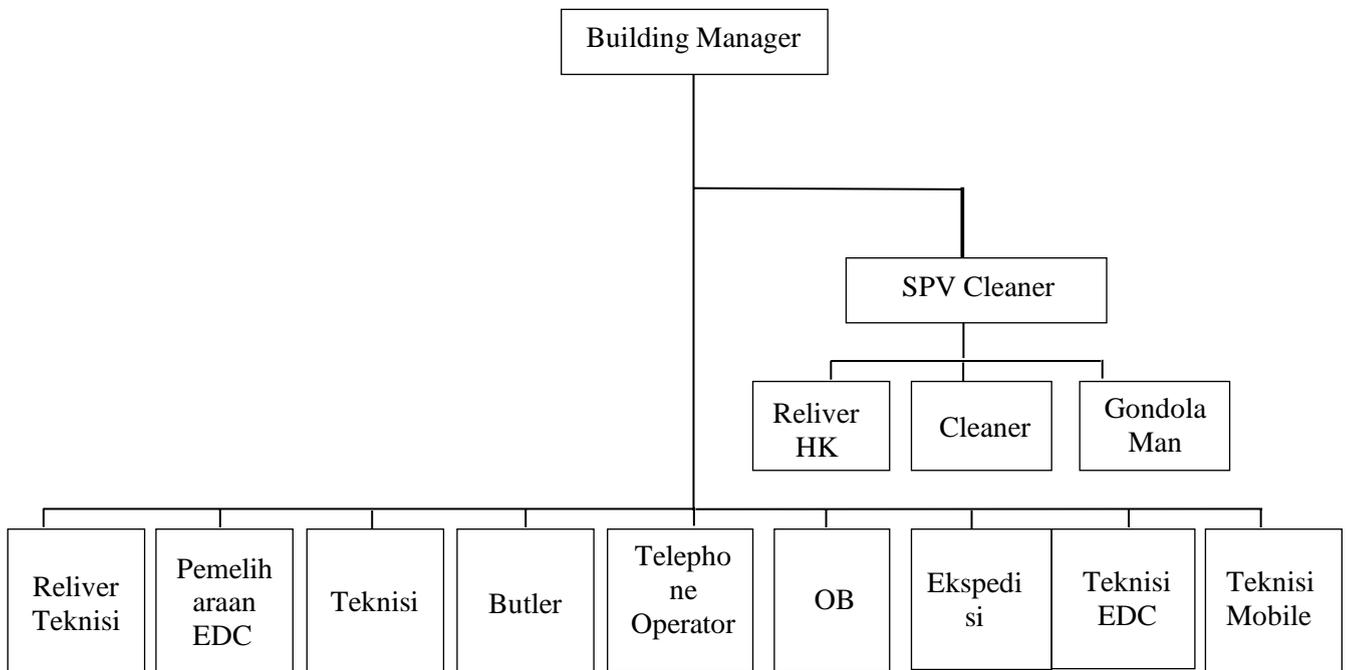
1) Visi

“Menjadi Perusahaan yang pilihan utama di bidang *Facility Management Service* di Indonesia”

2) Misi

- a. Membangun perusahaan yang dapat menjadi benchmark di bidang *facility Management Service*.
- b. Memahami beragam kebutuhan pengoperasioanal & Peliharaan Gedung agar pelanggan dapat fokus kepada bisnis utamanya.
- c. Meningkatkan nilai tambah para pemegang saham Dana Purna Investama.

3. Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi DPI Cabang Samarinda

3.2 Deskripsi Data

1. Data Responden

Adapun hasil karakteristik responden dapat dianalisis berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Dari 51 kuesioner yang disebar, hanya 41 kuesioner yang berhasil dikumpulkan dari karyawan PT. Dana Purna Investama. Data yang terkumpul kemudian dapat dideskripsikan berdasarkan variabel-variabel seperti jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Karakteristik tersebut diantaranya:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner data diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.1 Persentase Responden menurut Jenis Kelamin:

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
1	Laki-Laki	31	76%
2	Perempuan	10	24%
Total		41	100%

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar melalui Google form diketahui bahwa persentase karyawan yang berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 31 orang (76%) sementara itu responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang (24%). Dapat diartikan bahwa dominasi responden berjenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini mungkin mencerminkan komposisi karyawan di PT. Dana Purna Investama, di mana laki-laki mungkin lebih banyak bekerja di perusahaan tersebut atau lebih banyak yang

bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Meskipun penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki, kontribusi dari responden perempuan tetap bernilai dan memberikan persepektif yang berharga dalam penelitian.

b. Usia

Berdasarkan hasil kuesioner data diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.2 Persentase Responden Menurut Usia

No S	Usia	Jumlah	Persentase%
1 _u	20-25	20	49%
2 _m	26-30	14	34%
3 _e ^p	31-35	5	12%
4 _r	36-40	2	5%
:	Total	41	100%

Data primer di olah peneliti, 2024

Berdasarkan keterangan hasil tabel di atas dapat diartikan bahwa responden yang berada dalam rentang usia 20-25 Tahun merupakan kelompok usia terbesar dalam penelitian ini, dengan jumlah 20 orang (49%) dari total responden sementara itu, responden yang berada dalam rentang usia 36-40 Tahun berjumlah 2 orang (5%) dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden berada pada rentang usia muda, yang mungkin mencerminkan populasi karyawan yang relative baru atau dalam tahap awal karir di PT. Dana Purna Investama.

c. Lama Bekerja

Berdasarkan hasil kuesioner data diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.3 Persentase Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase%
1	< 1 Tahun	13	32%
2	2-4 Tahun	19	46%
3	5 Tahun	7	17%
4	> 5 Tahun	2	5%
	Total	41	100%

Sumber: Data primer di olah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel 3.2 Lama Bekerja para responden di PT Dana Purna Investama memperlihatkan bahwa karyawan yang telah lama bekerja sekitar 2-4 Tahun memiliki jumlah 19 orang (46%) dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja lebih dari 5 Tahun yang hanya 2 orang(5%). Hal ini menunjukkan karyawan yang bekerja hampir setengah dari responden telah bekerja di PT. Dana Purna Investama dalam rentang waktu ini, yang mencerminkan adanya fase pengembangan karir menengah di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pemahaman mengenai data lama bekerja ini penting untuk memastikan bahwa

analisis data mempertimbangkan adanya variasi data yang ada serta untuk memahami bagaimana perbedaan lama bekerja dapat mempengaruhi pandangan dan pengalaman responden terhadap topik yang diteliti.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

a. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil pernyataan responden pada setiap kuesioner yang telah digunakan untuk mengukur variabel akan dideskripsikan untuk penilaian para responden terhadap keseluruhan yaitu Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk kemudian dicari nilai rata-ratanya dan selanjutnya dilakukan penilaian berdasarkan nilai rentang skala berikut ini:

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut ini:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas}}$$

Perhitungan tersebut yakni

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{4} = 0,8$$

Standar untuk kategori kelas tersebut yaitu sebagai berikut:

1,00	-	1,80	=	Sangat rendah
1,81	-	2,60	=	Rendah
2,61	-	3,40	=	Cukup
3,41	-	4,20	=	Tinggi
4,21	-	5,00	=	Sangat tinggi

Berikut ini hasil analisis deskripsi variabel Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1) Hasil analisis deskripsi variabel Kerjasama Tim

Analisis deskripsi pada variabel Kerjasama tim dilakukan dengan mencari nilai rata-rata jawaban responden di setiap item pertanyaan, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang telah ditentukan.

Tabel 3.4 Pernyataan Responden Tentang Kerjasama Tim

Indikator		SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
KT1	Frekuensi	25	16	0	0	0	41	4,63
	Bobot	125	64	0	1	0	190	
KT2	Frekuensi	22	18	1	0	0	41	4,51
	Bobot	110	72	3	0	0	185	
KT3	Frekuensi	17	24	0	0	0	41	4,41
	Bobot	85	96	0	0		181	
							679	4,52
							Sangat Tinggi	

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Pada tabel 3.4 di atas memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian rata-rata yakni 4,52 yang dapat di artikan bahwa responden memberikan nilai tinggi terhadap memiliki rasa Kerjasama yakni sebesar 4,63 dan dan memberikan nilai terendah terhadap indikator semangat kelompok dengan nilai rata-rata 4,41. Sehingga peneliti menarik kesimpulan dari deskripsi di atas bahwa Kerjasama tim karyawan PT. Dana Purna Investama dinyatakan sangat baik dalam Kerjasama tim.

Tabel 3.5 Pernyataan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Indikator		SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
KK1	Frekuensi	9	18	13	1	0	41	3,83
	Bobot	45	72	39	1	0	157	
KK2	Frekuensi	23	14	4	0	0	41	4,46
	Bobot	115	56	12	0	0	183	
KK3	Frekuensi	23	11	6	1	0	41	4,32
	Bobot	115	44	18	0		177	
							640	4,20
								Tinggi

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Pada tabel 3.5 di atas memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian rata-rata yakni 4,20 yang dapat di artikan bahwa responden memberikan nilai tinggi terhadap kebutuhan sosial yakni sebesar 4,46 dan dan memberikan nilai terendah terhadap indikator kebutuhan fisiologis dengan nilai rata-rata 3,83. Sehingga kesimpulan dari deskripsi di atas bahwa Kepuasan kerja terhadap karyawan PT. Dana Purna Investama dinyatakan cukup baik dan sudah memadai.

Tabel 3.6 Pernyataan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Indikator		SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Y1	Frekuensi	19	19	3	0	0	41	4,39
	Bobot	95	76	9	0	0	180	
Y2	Frekuensi	25	16	0	0	0	41	4,61
	Bobot	125	64	0	0	0	189	
Y3	Frekuensi	27	12	2	0	0	41	4,61
	Bobot	135	48	6	0	0	189	
Y4	Frekuensi	23	15	2	1	0	41	4,46
	Bobot	115	60	6	2	0	183	
Y5	Frekuensi	29	10	2	0	0	41	4,66
	Bobot	145	40	6	0	0	191	
							1137	4,5
								Sangat Tinggi

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Pada tabel 3.6 di atas memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian rata-rata yakni 4,5 yang dapat di artikan bahwa responden memberikan nilai sangat tinggi terhadap indikator tanggung jawab memiliki skor rata-rata sebesar 4,66 dan dan memberikan nilai terendah terhadap indikator kuantitas dengan nilai rata-rata 4,39. Sehingga kesimpulan dari

deskripsi di atas bahwa kinerja karyawan terhadap karyawan PT. Dana Purna Investama dinyatakan sangat baik.

3.3 Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dapat dikatakan sah atau valid apabila pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Jika r hitung lebih besar daripada tabel dan berkorelasi positif maka pernyataan tersebut valid atau dengan kata lain item pernyataan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel

Tabel 3.7 Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)	X1.1	0,361	0,859	Valid
	X1.2	0,361	0,876	Valid
	X1.3	0,361	0,767	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	X2.1	0,361	0,713	Valid
	X2.2	0,361	0,821	Valid
	X2.3	0,361	0,879	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,361	0,701	Valid
	Y1.2	0,361	0,575	Valid
	Y1.3	0,361	0,885	Valid
	Y1.4	0,361	0,806	Valid
	Y1.5	0,361	0,850	Valid

Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2024

Adapun cara supaya mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid, adalah dengan cara mencari r tabel dahulu. Berikutnya adalah rumus dari r tabel yaitu $df=N-2$ jadi $30-2=28$, sehingga r tabel = 0,361. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel. Untuk memvaliditas suatu data responden yang dibutuhkan dalam metode penelitian kuantitatif berjumlah minimal 30 orang sehingga sampel tersebut akan mewakili seluruh populasi yang ada, oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan di lihat dari tabel di atas, keseluruhan dari pertanyaan variabel kerjasama tim, kepuasan kerja, kinerja karyawan menghasilkan keterangan yang valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan reliabel. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang/responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki cronbach's alpha > 0,60. Perhitungan nilai koefisien reliabilitas untuk penelitian ini diperoleh hasil:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerasama Tim	0,782	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,793	Reliabel

Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3.8 di atas, menyatakan bahwa *nilai cronbach's alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna menilai apakah data yang diberikan guna analisis menunjukkan distribusi normal maupun tidak. Untuk pengujian normalitas data pada penelitian ini menerapkan uji Kolmogrov Smirnov. Sesuai hasil uji yang telah dilaksanakan terdapat hasil seperti di bawah:

Tabel 3.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72393081
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.088
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer di olah peneliti, 2024

Dari hasil uji normalitas pada tabel *Kolmogrov-Smirnov* di atas menyatakan bahwa terdapat nilai sebesar 0,136 dan signifikannya pada 0,055. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi data dalam penelitian normal karena nilai Asymp.sig 0,055 > 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja memiliki nilai rolance mendekati angka 1.00 dan nilai VIF berada di seputas angka dan tidak lebih dari 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah multikolineritas. Hasil uji multikolineritas dapat ditunjukkan dalam tabel 3.9 di bawah ini:

Tabel 3.10 Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
X1	0,656	1.524
X2	0,656	1.524

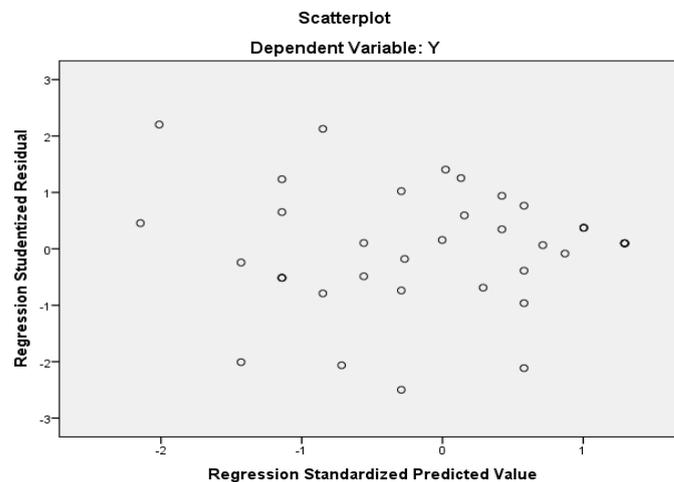
Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Dari hasil output Tabel 3.10 di atas bahwa data yang didapatkan bahwa nilai VIF < 10.00 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolineritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian residual di antara beberapa pengamatan pada model regresi. Homoskedastisitas yakni istilah yang digunakan untuk memperlihatkan keadaan dimana varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap konstan. Di sisi lain, heteroskedastisitas merujuk pada kondisi dimana varian dari residual tersebut berbeda-beda, sesuai hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan terdapat hasil yakni:

Gambar 3.2 Uji Heterokedaskisitas



Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3.1 sesuai dengan uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil seperti gambar yang menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran data yang menyebar di atas dan di bawah atau disekitaran angka 0, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Analisis Linier Berganda

Berdasarkan analisis data menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda sebagai berikut:

Tabel 3.11 Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	7.448	2.843
1	X1	0,688	0,257
	X2	0,471	0,181

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Dari Tabel 3.10 di atas dapat disusun model persamaan regresi linier berganda berdasarkan kolom B. Model Persamaan regresi linier berganda Hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Diketahui

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kerjasama Tim

X_2 = Kepuasan Kerja

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 7.448 + 0,688 X_1 + 0,471 X_2$$

Model persamaan regresi linier berganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Kinerja Karyawan (Y) = 7.448
Nilai konstanta maknanya variabel Kinerja karyawan (Y) yakni 7,448 jika tanpa variabel independen yakni Kerjasama tim dan kepuasan kerja.
- Kerjasama Tim (X_1) = 0,688
Konstanta regresi variabel Kerjasama Tim (X_1) yakni 0,688 yang bermakna jika variabel independen lain nilainya tetap serta Kerjasama Tim (X_1) terjadi kenaikan, sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,688.
- Kepuasan Kerja (X_2) = 0,471
Konstanta regresi variabel Kepuasan kerja (X_2) yakni sebesar 0,471 yang bermakna bahwasannya variabel independent lain nilainya tetap serta Kepuasan Kerja (X_2) terjadi kenaikan, sehingga kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,471.

3. Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui hasil perhitungan t hitung apakah signifikan atau tidak, untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.12 Hasil Uji- t

Variabel	T Hitung	T tabel	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
X1	2,675	1,684	0,011	0,390	Ada Pengaruh dan Positif
X2	2,598	1,684	0,013	0,379	Ada Pengaruh dan Positif

Sumber: Data primer di peroleh Peneliti, 2024

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh Kerjasama tim (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $\text{Sig } t < u = 0.011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,675 > t$ tabel $1,684$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima, menurut hipotesis bahwa variabel Kerjasama tim di terima, berarti Kerjasama Tim (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Dana Purna Investama di Samarinda.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $\text{sig } < u = 0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.598 > 1,685$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima H_a diterima, Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) PT. Dana Purna Investama.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji regresi. Hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Hasil ujinya sebagai berikut:

Tabel 3.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	105.171	2	52.586	16.809	.000 ^b
1	Residual	118.877	38	3.128		
	Total	224.049	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kerjasama Tim

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Berasarkan pada tabel 3.13 tersebut, bahwa hasil anova atau f test dengan rumus $df=n-K$ ($41-3=38$) menunjukkan hasil f hitung $16.809 > f$ tabel $3,24$ dengan tingkat

signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti kerjasam tim dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. maka dapat diartikan kerjasama tim dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 3.14 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.441	1.76872

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kerjasama tim

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,469 artinya variabel Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 46% Sedangkan 54% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

3.4 Pembahasan

1. Pengaruh Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Dana Purna Investama di Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikansi Kerjasama Tim adalah $0,011 < 0,05$ dan t hitung $2,675 > 1,684$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan terjadinya Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda, terbukti kebenarannya dan dapat diterima”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya adanya kerjasam tim pada karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda yang di antaranya memiliki rasa Kerjasama, menghargai satu sama lain, dan membangun semangat kelompok. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh (Nainggolan et al., 2020) melakukan penelitian yang menguatkan pengamatan ini, dengan menyoroti pengaruh positif dan signifikan dari kerja tim terhadap kinerja karyawan di UPT SDA Bah Bolon di Dinas Cipta Karya Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Arifin, (2020) lebih lanjut memperkuat pernyataan ini, menunjukkan bahwa kerja tim secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investma di Samarinda.

Berdasarkan hasil peneltian diketahui nilai signifikansi Kepuasan Kerja adalah $0,13 < 0,05$ dan t hitung $2.598 > 1,685$ dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jika H_0 diterima dan H_a

diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama, terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bagian indikator aspek kebutuhan fisiologis seperti sehingga penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraini & Suhermin, (2021) diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja memiliki hasil yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda

Selanjutnya dilihat dari hasil uji F(simultan) yang sebagaimana telah dilakukan nilai F hitung sebesar 16,809 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,24 atau F hitung $> 3,24$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa kedua variabel kerjasama tim dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda” terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu adanya kompensasi, Kerjasama tim, dan kepuasan kerja secara Bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di AJB Bumiperta 1912 Cabang agar giat menjalankan tugas serta tanggung jawab (Panggiki et al., 2017). Dari kedua hipotesis tersebut, ternyata variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kerjasama tim. Dengan alasan karena Kerjasama tim memiliki nilai t hitung sebesar 2,675 yang jika dibandingkan dengan kepuasan kerja yang memiliki t hitung yaitu 2,598. Dengan demikian kedua hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.