

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANA PURNA INVESTAMA DI
SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan oleh:
Andi Assyifa Puspa Ningrum
2011102431463**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANA PURNA INVESTAMA DI
SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan oleh:
Andi Assyifa Puspa Ningrum
2011102431463**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN


**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DANA PURNA INVESTAMA DI
SAMARINDA**

SKRIPSI


**Diajukan oleh:
Andi Assyifa Puspa Ningrum
2011102431463**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 24 Juni 2024**

Pembimbing


Damingun, S.E., M.M.
NIDN. 1117087203

**Mengetahui,
Koordinator Skripsi**


Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 1115039601

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANA PURNA INVESTAMA DI
SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Andi Assyifa Puspa Ningrum

2011102431463

Diseminarkan dan Diujikan

Pada tanggal 09 Juli 2024

Penguji I



Dr. Bun Vamin, S.E., M.Si.
NIDN. 8835033420

Penguji II



Damingun, S.E., M.M.
NIDN. 1117087203

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen




Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERSYARATAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Assyifa Puspa Ningrum
Nim : 2011102431463
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda.

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil dari karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudia ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam **skripsi** saya ini, atau klaim dari pihak terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 28 Juni 2024
Yang membuat Pernyataan


METERAI
TEMPEL
2689FALX268246583
Andi Assyifa Puspa Ningrum
NIM. 2011102431463

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis dampak kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dilaksanakan dari bulan April hingga Juni 2024. Populasi yang diteliti terdiri dari 51 karyawan PT Dana Purna Investama, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sampel. Dari jumlah tersebut, 41 responden berhasil dikumpulkan melalui Google Form. Data dianalisis menggunakan SPSS 26. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dana Purna Investama.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to understand and analyze the impact of teamwork and job satisfaction on employee performance at PT Dana Purna Investama in Samarinda. This research uses quantitative methods and was conducted from April to June 2024. The population studied consisted of 51 employees of PT Dana Purna Investama, and the entire population was sampled. Of these, 41 respondents were successfully collected through Google Form. The research findings show that teamwork has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance, and teamwork and job satisfaction together have a significant effect on employee performance at PT Dana Purna Investama.

Keywords: Teamwork, Job Satisfaction, employee performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda” dapat terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan diiringi doa dan sholawat semoga senantiasa melimpah ke hariban Nabi Muhammad SAW. Semoga tumpahan doa dan sholawat menetes deras kepada segenap keluarga dan sahabatnya.

Skripsi ini dibuat guna menuntaskan salah satu syarat penulis dalam meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Saya sebagai penulis sangat menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan banyak sekali kekurangannya. Kritik dan Saran yang diberikan sangat di harapkan, sehingga menjadi acuan bagi penulis kedepannya agar dapat di jadikan sebagai pembelajaran.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan serta dukungan kepada saya, sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muhammad Musyiam, M.T. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. Dr. M. Farid Wajdi, S.E., M.M., Ph. D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Damingun, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu memberikan ilmu, semangat, serta arahan kepada penulis.
5. Bapak Dr. Bun Yamin, S.M., M.Si selaku dosen Penguji penulis yang telah membantu memberikan masukan serta kritik yang membangun kepada penulis.
6. Ibu Marsha Anindita S.E., M.S.M selaku dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A., selaku Koordinator Kegiatan Skripsi yang telah memberikan ilmu, arahan, bimbingan, dukungan, serta motivasi selama penyusunan skripsi ini
8. Ucapan terima kasih kepada para bapak dan ibu dosen yang telah membantu serta memberikan arahan kepada penulis.
9. Terima Kasih Kepada Keluarga saya Aa, Abang, Dede, terutama Api dan Ami, yang selalu memberikkan semangat serta menjadi alasan penulis untuk tetap bertahan sampai saat ini.
10. Kepada Sahabat- Sahabat Penulis Ica, Salsa, Shufi, Audi karena telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis.
11. Teruntuk orang-orang yang penulis tidak dapat sebutkan satu-satu terima kasih atas bantuan dalam bentuk fisik maupun verbal dalam penyelesaian skripsi ini
12. Terakhir, Kepada seseorang yang tidak dapat penulis sebutkan namanya, Terimakasih atas patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi. Menjadi pengingat penulis untuk dapat membuktikan bahwa anda tetap menjadi alasan penulis untuk berproses menjadi pribadi

pribadi yang lebih baik. Terimakasih telah menjadi bagian cerita yang menyenangkan dan menyakitkan. Berbahagialah, sehingga tidak ada lagi kita setelah ini.

Samarinda, 28 Juni 2024
Penulis



Andi Assyifa Puspa Ningrum
NIM. 2011102431463

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	2
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Perumusan Hipotesis	3
1.6 Kerangka Pikir.....	3
BAB II METODE PENELITIAN	4
2.1 Lokasi Penelitian	4
2.2 Jenis Penelitian	4
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel	4
2.4 Sumber Data	4
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	5
2.6 Teknik Pengumpulan Data	6
2.7 Teknik Analisis Data	6
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	9
3.1 Gambaran umum objek penelitian.....	9
3.2 Deskripsi Data	10
3.3 Analisis Data.....	14
3.4 Pembahasan	20
BAB IV PENUTUP	21
4.1 Kesimpulan.....	21
4.2 Keterbatasan Penelitian	21
4.3 Saran	21
Daftar Pustaka	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir	2
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	10
Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	16

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional	5
Tabel 2.2 Skala Likert	6
Tabel 3.1 Persentase Responden Jenis Kelamin	10
Tabel 3.2 Persentase hasil Responden Usia	11
Tabel 3.3 Persentase Hasil Responden Lama Bekerja	11
Tabel 3.4 Pernyataan Responden Kerjasama Tim	12
Tabel 3.5 Pernyataan Responden Kepuasan Kerja	13
Tabel 3.6 Pernyataan Responden Kinerja Karyawan	13
Tabel 3.7 Uji Validitas	14
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas	15
Tabel 3.9 Uji Normalitas.....	15
Tabel 3.10 Uji Multikolinearitas.....	16
Tabel 3.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	17
Tabel 3.12 Uji Parsial (T)	18
Tabel 3.13 Uji Simlutan (F).....	18
Tabel 3.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Uji T	25
Lampiran 2 Tabel Uji F	26
Lampiran 3 Tabel Uji R.....	27
Lampiran 4 Hasil Kuesioner	28
Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner	32
Lampiran 6 Hasil Uji Data.....	34
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	38
Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian.....	39
Lampiran 9 Kartu Kendali Bimbingan	40
Lampiran 10 Saran dan Perbaikan	41
Lampiran 11 Hasil Turnitin.....	43

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan paling berpengaruh dalam sebuah organisasi. Tanpa keberadaan sumber daya manusia, perusahaan tidak akan dapat mengoperasikan kegiatannya. Pencapaiannya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola dan mengawasi sumber daya lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi. Individu yang memiliki kemampuan yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai sumber kekuatan sumber daya manusia. Sumber daya adalah faktor kunci untuk operasi saat ini dan pengembangan perusahaan di masa depan. Aspek ini dianggap sebagai salah satu faktor operasional, di samping elemen lain seperti peralatan kantor (Hariana, 2021). Setiap organisasi tidak terlepas dari tantangan yang terkait dengan berbagai aspek kehidupan organisasi, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Secara umum, permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan menyoroti pentingnya perencanaan, terbagi dalam tiga jenis utama: tantangan eksterna, internal, dan tantangan situasi kerja dalam organisasi (R. Supomo, Nurhayati Eti, 2018:33). Mengingat pentingnya kelangsungan hidup organisasi, sangat logis untuk menyimpulkan bahwa setiap entitas akan berusaha untuk meningkatkan kapasitasnya di semua domain operasional, berjuang untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Untuk mewujudkan harapan ini, organisasi harus menghadapi berbagai tantangan internal. Salah satu contoh ilustratifnya terletak pada perencanaan strategis, di mana setiap keputusan manajerial berdampak pada alokasi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia. Misalnya, penentuan lintasan masa depan, yang memerlukan pertimbangan seperti tingkat pertumbuhan yang ditargetkan dan implikasinya pada penyebaran sumber daya (R. Supomo, Nurhayati Eti, 2018).

Dalam dunia bisnis, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan upaya karyawan yang berdedikasi untuk berkontribusi kepada perusahaan (Arifin, 2020). Saat karyawan benar-benar peduli dengan kesuksesan perusahaan dan terdorong untuk meningkatkan kinerja, para karyawan akan terlibat secara aktif. Sebaliknya, hasil di bawah standar merupakan hasil dari kinerja karyawan yang rendah dan berpotensi menghambat kemajuan perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020). Teori alternatif menyebutkan bahwa kinerja dihasilkan dari upaya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode waktu tertentu. Sebaliknya, penelitian lain mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi. (Annisa Nurhandayani, 2022). Di antara berbagai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim merupakan kontributor yang signifikan (Siagian, 2020).

Kerja sama tim secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kerja tim melibatkan sekelompok orang, yang merupakan anggota organisasi, yang mengelola dan melaksanakan tugas secara kolaboratif. Kerja tim memupuk kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara berbagai bagian perusahaan Sriyono & Farida (2013) dalam Letsoin & Ratnasari (2020). Di dalam kerjasama tim terdapat sekelompok orang-orang yang memiliki sebuah perusahaan menjadi sumber kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab tidak ada perusahaan yang berkembang tanpa perusahaan yang kuat, kuat yang dimaksud adalah kuat dalam suatu kelompok yang didukung oleh komunikasi yang baik maka kinerja yang dipakai akan optimal, (Mulyati & Herawati, 2022). Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, yang sebagian besar bersifat individualistik karena berfluktuasi sesuai dengan nilai-nilai pribadi itu sendiri. Kepuasan kerja melibatkan keadaan emosional yang memungkinkan karyawan untuk menemukan kenyamanan dalam pekerjaan mereka. Menjelaskan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif dalam memenuhi tanggung jawab mereka (Anggraini & Suhermin, 2021). Kepuasan

karyawan biasanya selaras dengan harapan individu (Arifin, 2020).

Kepuasan kerja di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka, menumbuhkan rasa puas dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, baik kerja sama tim maupun kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kedua variabel tersebut sangat penting dalam memelihara pengembangan diri.

Pada pengamatan awal, para peneliti mencatat bahwa kerja sama tim (X_1) ditandai dengan indikator-indikator seperti memiliki rasa kerjasama, menghargai satu sama lain, dan membangun semangat kelompok berada dibawah tingkat ideal. Rusaknya kerja sama tim, yang diakibatkan oleh kerja sama yang tidak memadai seperti, kurangnya komunikasi antar tim, kemudian berdampak pada kinerja karyawan. 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.

Sedangkan observasi awal untuk Kepuasan Kerja (X_2) penulis menemukan bahwa adanya indikator mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penerapan diri yang belum terealisasi dengan baik. Misalnya kebutuhan fisiologis karyawan seringkali tidak terpenuhi dengan baik ketika karyawan menerima *Job Order* dari lokasi yang jauh, seperti di luar kota. Hal ini, disebabkan oleh uanh transportasi yang diterima tidak sebanding dengan jarak yang harus mereka tempuh. Dampaknya, hal ini mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dibuktikan melalui hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan di PT. Dana Purna Investama. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Suhermin (2021), ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilaksanakan oleh Basri dan Rauf (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan latar belakang dan fenomena yang memunculkan research gap tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai. **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini merupakan sebagai berikut:

1. Apakah Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda.
3. Apakah Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sumber informasi yang berharga, memperluas pemahaman tentang Kerjasama tim dan kepuasan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan wawasan dan rekomendasi yang berharga bagi manajemen PT Dana Purna Investama Samarinda mengenai dampak kerja sama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga dengan menyelidiki bagaimana kerja sama tim dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pembaca dapat memanfaatkan informasi ini untuk mengambil tindakan yang tepat yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

4. Bagi fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi mendasar bagi kemajuan ilmu ekonomi dan manajemen, memberikan wawasan yang tak ternilai bagi para mahasiswa yang mengeksplorasi teori tentang bagaimana Kerjasama tim dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

1.5 Perumusan Hipotesis

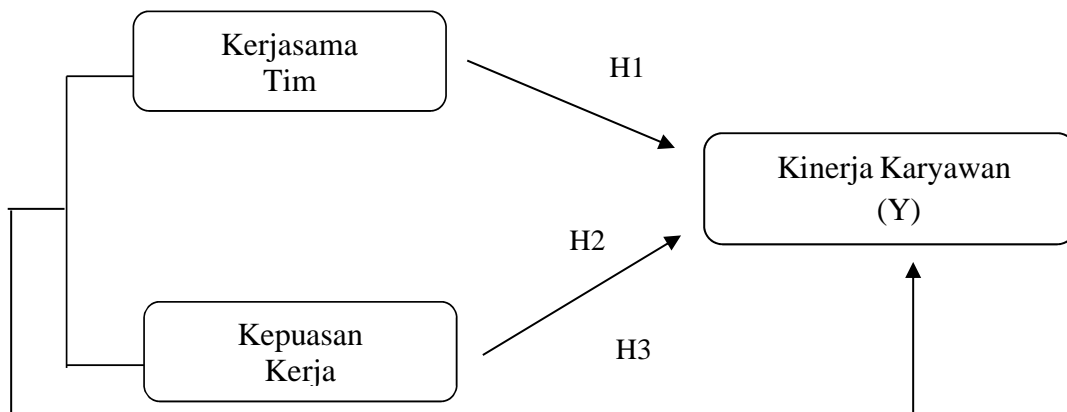
Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada. Hipotesis dalam hubungan ini memiliki fungsi sebagai arahan yang mungkin dapat memberikan jawaban. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dana PurnaInvestama di Samarinda.

H3 : Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.

1.6 Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Dana Purna Investama di Kota Samarinda yang bergerak di bidang pengelolaan fasilitas gedung serta penyedia tenaga kerja yang beralamatkan di Gedung BCA Lt. Basemaent Jalan Jendral Sudirman No.30 Kota Samarinda.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang didasarkan pada *filosofi positivis*. Penelitian kuantitatif mengandalkan data faktual dan valid. Penelitian ini melibatkan pemeriksaan populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data kuantitatif, dan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2020:16).

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang dimana terdiri dari manusia, hewan, benda, tumbuhan, fenomena (Suriani et al., 2023). Sehingga berdasarkan penjelasan mengenai populasi diatas maka populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dana Purna Investama di Kota Samarinda yang jumlahnya 51 Orang.

2. Sampel

Dalam mengeksplorasi teknik pengambilan sampel, sampel penelitian mencakup segmen populasi, yang meliputi susunan numerik dan ciri-ciri karakteristiknya (Suriani et al., 2023). Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*, yang melibatkan pemilihan sampel dari suatu populasi tanpa memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih (Sugiyono, 2020:127). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode ini terbukti layak digunakan untuk populasi yang relatif kecil. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT Dana Purna Investama yang berjumlah 51 orang sebagai sampel.

2.4 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah perolehan data yang akurat melalui pengamatan langsung di lapangan. Peneliti mengumpulkan data tersebut melalui responden (wawancara), yang dijadikan sebagai subjek penelitian atau sumber informasi dan data tambahan. Observasi langsung adalah metode lain untuk memperoleh data primer (Sawo et al., 2021)). Oleh karena itu, dalam penelitian ini yang digunakan adalah data primer berupa penyebaran kuesioner berupa Google Forms kepada karyawan PT Dana Purna Investama.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang terkait dengan penelitian terkait data sekunder dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif. (Sawo et al., 2021), Sumber data sekunder penelitian ini. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari:

- a. Profil dan Sejarah PT Dana Purna Investama di Samarinda.
- b. Berdasarkan jurnal ilmiah yang relevan dengan permasalahan penelitian.
- c. Buku teks MSDM yang masih relevan digunakan sebagai bahan literatur

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian mencakup elemen atau faktor apa pun yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, memungkinkan perolehan informasi dan selanjutnya penarikan kesimpulan.

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel independen adalah faktor-faktor yang mempengaruhi atau yang dianggap sebagai penyebab perubahan, atau yang menjadi sebab perubahannya, atau yang menjadi akibat dari variabel dependen (Sugiyono, 2020:69). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah kerjasama tim dan kepuasan kerja yang berdampak pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT Dana Purna Investama di Samarinda.

2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel independen mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Pengamat biasanya mencatat dan mengasumsikan bahwa variasi dalam variabel dependen diakibatkan oleh perubahan dalam variabel independen (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, kinerja karyawan di PT Dana Purna Investama di Samarinda merupakan variabel dependen.

Tabel 2.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kerjasama Tim (X1)	Sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi mengelola dan melaksanakan aktivitas kerja tim.	- Memiiki rasa Kerjasama - Menghargai satu sama lain - Membangun semangat kelompok (Sriyono & Farida, 2013)	Likert
2.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja terutama berkaitan dengan individu karena tingkatnya bervariasi sesuai dengan nilai yang spesifik pada masing-masing individu.	- Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan sosial - Kebutuhan penerapan diri (Mollah,2015)	Likert
3.	Kinerja karyawan	Kinerja menunjukkan hasil pekerjaan yang diselesaikan, berkontribusi terhadap tujuan perusahaan.	- Kuantitas - Kualitas - Ketepatan waktu - Kreatifitas - Tanggung jawab (Soelistya <i>et al.</i> , 2021:57)	Likert

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan secara efektif melibatkan pengumpulan data, yang merupakan aspek penting yang bertujuan untuk memperoleh informasi berharga (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penggunaan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data primer dari responden serta dokumentasi sebagai sumber data sekunder yang digunakan untuk mendukung dan melengkapi hasil penelitian. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan tanggapan langsung dari responden terkait dengan variabel yang diteliti, sedangkan dokumentasi seperti arsip, catatan, dan literatur digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan konteks lebih lanjut terhadap temuan yang diperoleh dari data primer. Berdasarkan pernyataan dari (Anggiashandra *et. al*, 2018), skala yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Nilai Skala Likert

1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KR	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

2.7 Teknik Analisis Data

Proses analisis data melibatkan pengelompokan variabel dan jenis responden, penyajian data untuk setiap variabel, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis atau teori yang diteliti (Sugiyono, 2020:206). Memanfaatkan penilaian skala Likert sangat penting ketika menganalisis data untuk menghasilkan hasil kuantitatif dari responden. Skala Likert berfungsi sebagai alat yang berharga untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Berikut tabel keterangan penilaian skala likert pada penelitian.:

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas, yang juga disebut sebagai kebenaran atau akurasi, merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan dan pengujian instrumen penelitian. Uji validitas menilai apakah suatu alat secara efektif mengukur apa yang ingin diukur (Sanaky, 2021). Jika sebuah instrumen terbukti valid, hal tersebut menandakan bahwa pengukuran yang dihasilkan dari instrumen tersebut memiliki tingkat ketepatan yang tinggi dan dapat diandalkan dalam menggambarkan fenomena yang sedang diamati. Dengan demikian, hasil penelitian yang menggunakan instrumen yang valid kemungkinan besar akan memberikan informasi yang akurat dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian yang dijalankan. Penulis menggunakan program SPSS untuk menilai validitas instrumen dengan ketentuan jika r -hitung $>$ r -tabel dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang berasal dari kata *Reliability*, yang merupakan alat untuk mengukur indikator dalam suatu kuesioner (Sanaky, 2021). Para peneliti bergantung pada uji reliabilitas untuk menilai sejauh mana mereka dapat mempercayai suatu instrumen untuk tujuan pengukuran. Uji ini menilai keakuratan dan konsistensi data yang disediakan oleh instrumen penelitian, serta kemampuannya untuk mempertahankan ketepatan di berbagai kondisi pengujian. Para peneliti sering menggunakan uji reliabilitas untuk memastikan keterbatasan variabel pengukuran yang dipilih, mengkonfirmasi ketepatan atau akurasi instrumen penelitian, dan menjunjung tinggi integritas data. Pengujian ini biasanya bergantung pada nilai alpha Cronbach, dengan ambang batas $>0,60$ (Zainal, 2021).

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas untuk menentukan apakah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memenuhi distribusi normal (Kawet et al., 2019). Penelitian ini mendeteksi distribusi normal dari residual melalui grafik atau uji statistik. Uji statistik yang sering digunakan adalah uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi $< 0,05$, peneliti menganggap data tidak terdistribusi secara normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, mereka menganggap data terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menentukan apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi atau ketidaksamaan varian di antara variabel independen (Kawet et al., 2019). Nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 mengidentifikasi model regresi yang mengindikasikan adanya korelasi antar variabel independen, yang menunjukkan tidak adanya multikolinieritas di antara variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas secara aktif menilai model regresi untuk melihat ketidaksamaan varians di antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Kawet et al., 2019). Penentuan ini bergantung pada kriteria pengujian tertentu, dimana jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas.

3. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel independen atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Kawet et al., 2019). Secara umum, rumus persamaan model regresi berganda ialah sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Diketahui

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b_1b_2 = Nilai koefisien regresi

X_1 = Kerjasama Tim

X_2 = Kepuasan Kerja

4. Hipotesis

1) Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji-t menggambarkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai signifikan melebihi 0,05, maka hipotesis ditolak, yang mengindikasikan ketidaksignifikanan. Oleh karena itu, secara parsial variabel independen tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen. Sebaliknya, nilai signifikan di bawah 0,05 mengarah pada penerimaan hipotesis, yang menunjukkan bahwa variabel independen parsial secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (Kawet et al., 2019).

2) Uji signifikan pengaruh simultan (Uji F)

Uji F untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Kawet et al., 2019). Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F), dengan kriteria jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terkait.

3) Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi dalam variabel-variabel responden (Kawet et al., 2019). Nilai R^2 menunjukkan sejauh mana variabel penjelas dapat menjelaskan variasi total dalam variabel dependen. Nilai R^2 yang lebih tinggi menandakan bahwa variabel independen menjelaskan proporsi yang lebih besar dari total ketergantungan (Sujarweni, (2015)). Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dalam analisis regresi linier berganda, signifikansi hasil uji F sangat penting. Hal ini menandakan apakah variabel X memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel Y, sehingga memudahkan pemahaman kita tentang koefisien determinasi. Sebaliknya, jika hasil uji F tidak signifikan, kita dapat menggunakan koefisien determinasi untuk memprediksi dampak simultan dari variabel X terhadap variabel Y.

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 oeh PT. Dana Purna Investama antara lain seperti Perdagangan Umum, jasa propert i& *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 Samarida, 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

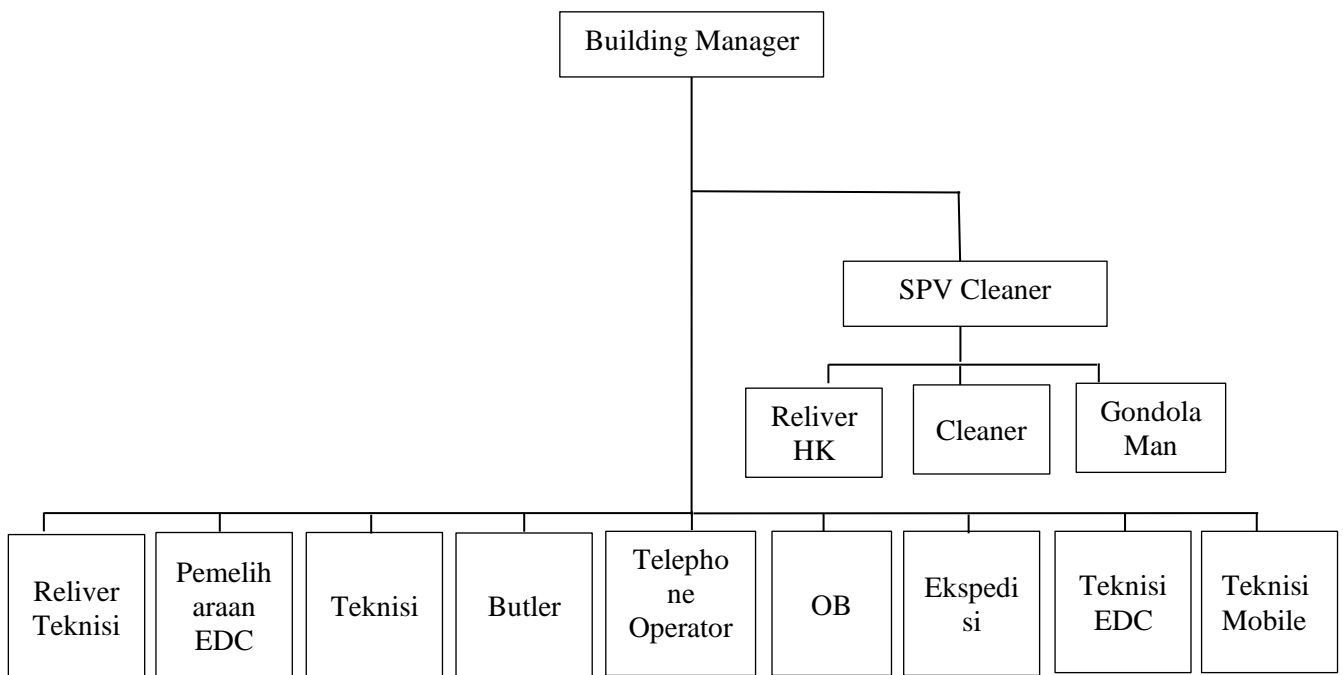
1) Visi

“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	Usia	Jumlah	Persentase%
1	20-25	20	49%
2	26-30	14	34%
3	31-35	5	12%
4	36-40	2	5%
Total		41	100%

Sumber: 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 berkerja sekitar 2-4 Tahun memiliki jumlah 19 orang (46%) dibandingkan dengan karyawan yang telah lama berkerja lebih dari 5 Tahun yang hanya 2 orang(5%). Hal ini menunjukkan karyawan yang berkerja hampir setengah dari responden telah berkerja 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 berkerja 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 di ukur 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 kejasama 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 Kolmogorov 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 *Kolmogorov-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

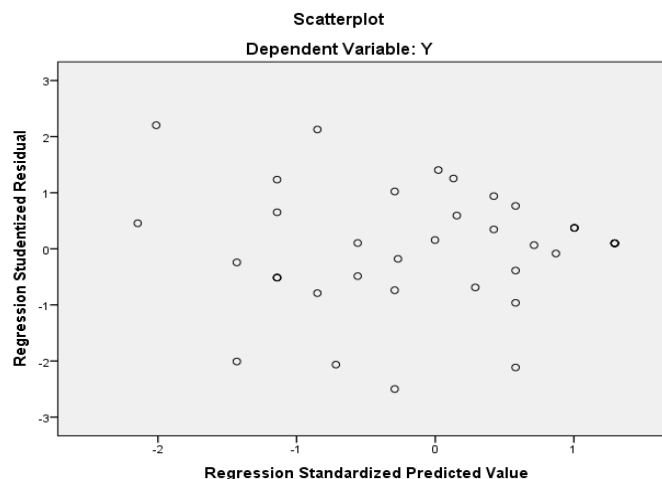
Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

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 $2,675 > t \text{ tabel } 1,684$ 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.
1	Regression	105.171	2	52.586	16.809	.000 ^b
	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 $16.809 > f \text{ tabel } 3,24$ 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.

BAB IV PENUTUPAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama, maka karyawan yang memiliki rasa bekerja sama yang baik memberikan dampak yang baik pula dalam menjalankan pekerjaan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda, hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebab karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan sebuah kinerja karyawan itu sendiri.
3. kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama, yang mana keduanya mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki R Square(R²) 0,469. Yang dapat diartikan bahwa variabel Kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersama -sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 46% sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel dependen sangat lemah mempengaruhi variabel independen.

4.2 Keterbatasan Penelitian

1. Pada penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian ini yaitu, seperti kurangnya responden yang mengisi *Google form*. Hal ini menyebabkan terjadinya data yang dikumpulkan kurang representatif dan mungkin tidak mencerminkan kondisi sebenarnya secara luas atau secara keseluruhan.
2. Pada penelitian ini, peneliti merasa dibatasi oleh waktu yang tersedia untuk mengumpulkan sebuah data, menganalisis informasi, serta Menyusun laporan.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan yang berguna bagi pihak berkepentingan dalam penelitian ini yakni

1. PT. Dana Purna Investama diharapkan untuk terus memperhatikan kinerja karyawan dengan menilai kondisi kerjasama tim dan kepuasan kerja yang saat ini belum memadai. Sebagai contoh, permasalahan yang perlu ditangani meliputi kurangnya komunikasi antar tim dan kepuasan kerja yang dianggap tidak sebanding dengan upaya yang dikeluarkan oleh karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan mengeksplorasi lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memperluas cakupan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–11.
- Annisa, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban. *Smartindo.Org/Index.Php.Ekobil*, 1(2), 108–110.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 170–180.
- Kawet, R., Adolfina, & Matahelumual, N. P. (2019). *Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Work Productivity At the Bureau of Organization of the Regional Secretariat of North*. 7(1), 641–650.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Mulyati, T., & Herawati, N. R. (2022). Analyzing the Effect of Leadership, Teamwork and Employee Involvement on Employee Performance: Study at PT Attaraya Jaya Perkasa Madiun. *Proceedings of the 2nd International Conference on Education and Technology (ICETECH 2021)*, 630(Icetech 2021), 365–371. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220103.052>
- 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*, 6(3), 181–192. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Nurhayati Eti, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Malyani (ed.)). YRAMA WIDYA.
- 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), 3018–3027.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sawo, M. K., Rogi, O. H. A., & Lakat, R. S. M. (2021). Analisis Pengembangan Kawasan Permukiman Berdasarkan Kemampuan Lahan Di Distrik Muara Tami. *Jurnal Spasial Vol. 8 No. 3, 2021 ISSN 2442-3262*, 8(3), 311–325.

- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sugiyono. (2020). *No Title* (M. Dr.Ir.Sutopo. S.Pd (ed.)). PENERBIT ALFABET BANDUNG.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Zainal, S. A. (2021). *KECERDASAN EMOSIONAL PROFESIONALISME GURU DAN PRESTASI BELAJAR SISWA*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Uji T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 2 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 3 Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 4 Hasil Kuesioner

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KERJA SAMA TIM, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANA PURNA INVESTAMA DI SAMARINDA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Para Responden yang terhormat,
Perkenalkan kami Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Program Studi Manajemen yang saat ini sedang melaksanakan penelitian tugas akhir/skripsi sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana. Adapun penelitian kami mengangkat topik mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda ". Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anda berikan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan.

Adapun kriteria responden sebagai berikut:
Responden merupakan karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda

Dengan ini kami memohon ketersediaan Bapak/Ibu dan saudara(i) untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan ketersediannya, kami ucapkan terima kasih. Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Kami,

1. Andi Assyifa Puspa Ningrum
2. Shufiati
3. Suci Wigati Sukma

shufiati05@gmail.com [Ganti akun](#)



* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Email *

audiaisy369@gmail.com

NAMA *

.

JENIS KELAMIN *

- Laki-Laki
 Perempuan

USIA *

- 20-25
 26-30
 31-35
 36-40

Apakah anda merupakan Karyawan PT Dana Purna Investama? *

- Iya
 Tidak

Berapa lama anda menjadi karyawan PT Dana Purna Investama? *

- <1 Tahun
 2-4 Tahun
 5 Tahun
 >5 Tahun

KERJASAMA TIM

Dalam bekerja saya Memiliki Rasa Kerja Sama dengan rekan kerja. *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Saya berkerja dalam kelompok yang selalu Menghargai satu sama lain *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Dalam bekerjasama saya selalu berusaha untuk Membangun semangat Kelompok *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

KEPUASAN KERJA

Selama saya bekerja **Kebutuhan Fisiologis** seperti makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal dapat dipenuhi manajemen kantor. *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Kebutuhan sosial saya selama bekerja seperti jaminan kesehatan, rasa aman dapat terpenuhi *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk memenuhi **Kebutuhan penerapan diri** seperti pengembangan potensi diri, kreativitas, dan kemampuan *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Kinerja Karyawan

Saya selalu mempertahankan kuantitas seperti menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dibebankan pimpinan kantor *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Saya selalu mengutamakan kualitas dalam bekerja *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Saya selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam bekerja *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

Saya selalu mengutamakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan kantor *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Saya selalu mengutamakan tanggung jawab dalam semua pekerjaan yang saya lakukan *

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner

1. Variabel X

Responden ke-	Variabel Kerjasama Tim				Variabel Kepuasan Kerja			
	KT.1	KT.2	KT.3	Total. KT	KpK.1	KpK.2	KpK.3	Total.KpK
1	4	4	4	12	4	4	3	11
2	4	5	5	14	4	5	5	14
3	4	4	4	12	4	4	4	12
4	5	5	4	14	4	4	5	13
5	4	4	4	12	4	5	4	13
6	4	4	4	12	3	4	4	11
7	5	5	5	15	5	5	5	15
8	4	4	4	12	3	4	4	11
9	5	5	4	14	4	5	5	14
10	5	5	4	14	4	3	4	11
11	5	5	5	15	3	4	5	12
12	5	5	5	15	5	5	5	15
13	4	4	4	12	4	5	5	14
14	4	4	4	12	3	4	3	10
15	5	4	4	13	4	5	5	14
16	4	4	4	12	3	3	2	8
17	5	5	5	15	4	5	5	14
18	5	5	5	15	4	3	4	11
19	5	5	4	14	3	4	5	12
20	4	4	4	12	3	5	5	13
21	5	5	4	14	3	4	4	11
22	5	5	5	15	4	4	4	12
23	5	4	5	14	3	5	3	11
24	5	5	4	14	4	5	5	14
25	5	5	5	15	5	5	5	15
26	4	3	4	11	3	3	3	9
27	5	4	5	14	4	5	5	14
28	5	4	4	13	4	4	3	11
29	5	5	5	15	4	5	5	14
30	4	4	4	12	3	5	4	12
31	5	5	5	15	5	5	5	15
32	4	4	4	12	4	4	3	11
33	4	4	4	12	3	4	4	11
34	5	5	5	15	5	5	5	15
35	5	5	5	15	5	5	5	15
36	5	5	5	15	5	5	5	15
37	5	5	5	15	3	5	5	13
38	4	4	4	12	2	4	4	10
39	5	5	4	14	5	5	5	15
40	5	5	5	15	4	5	5	14
41	4	4	4	12	5	5	5	15

2. Variabel Y

Variabel Kinerja Karyawan					
KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	Total.KK
4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	5	4	4	4	21
4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
3	4	3	4	3	17
4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
4	5	4	4	5	22
4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	5	24
5	4	4	2	3	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	5	3	3	4	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

Lampiran 6 Hasil Uji Data

Uji Validitas

		KT.1	KT.2	KT.3	TOT_KT
KT.1	Pearson Correlation	1	.678**	.480**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000
	N	30	30	30	30
KT.2	Pearson Correlation	.678**	1	.476**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000
	N	30	30	30	30
KT.3	Pearson Correlation	.480**	.476**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.007	.008		.000
	N	30	30	30	30
TOT_KT	Pearson Correlation	.859**	.876**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		KPK1	KPK2	KPK3	TOT_KPK
KPK1	Pearson Correlation	1	.370*	.443*	.713**
	Sig. (2-tailed)		.044	.014	.000
	N	30	30	30	30
KPK2	Pearson Correlation	.370*	1	.612**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.044		.000	.000
	N	30	30	30	30
KPK3	Pearson Correlation	.443*	.612**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000
	N	30	30	30	30
TOT_KPK	Pearson Correlation	.713**	.821**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOT_KK
KK1	Pearson Correlation	1	.197	.636**	.434*	.397*	.701**
	Sig. (2-tailed)		.298	.000	.017	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.197	1	.319	.302	.528**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.298		.086	.104	.003	.001
	N	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.636**	.319	1	.651**	.741**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.086		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.434*	.302	.651**	1	.598**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.017	.104	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.397*	.528**	.741**	.598**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.030	.003	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOT_KK	Pearson Correlation	.701**	.575**	.885**	.806**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	7

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.

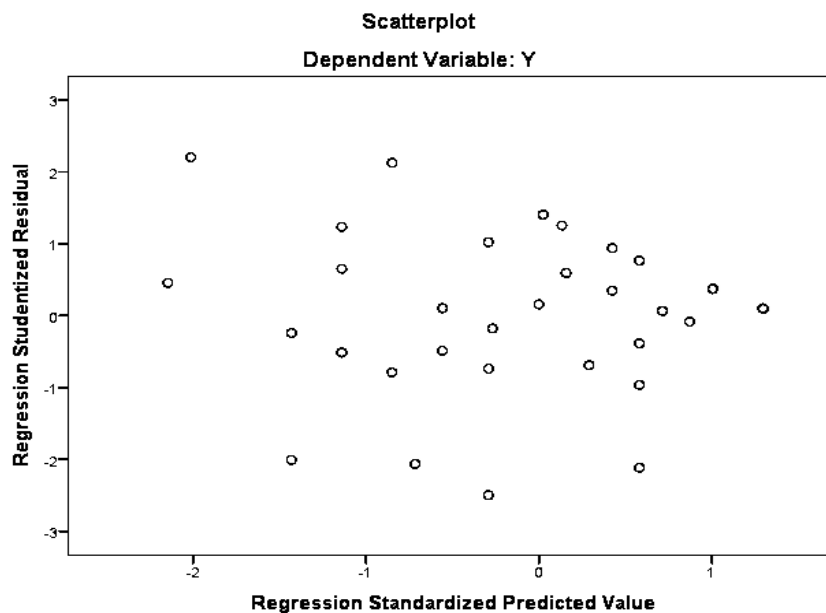
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,448	2,843		2.619	.013		
	X1	.688	.257	.390	2.675	.011	.656	1.524
	X2	.471	.181	.379	2.598	.013	.656	1.524

Uji Heteroskedastisitas



Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,448	2,843		2.619	.013		
	X1	.688	.257	.390	2.675	.011	.656	1.524
	X2	.471	.181	.379	2.598	.013	.656	1.524

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,448	2,843		2.619	.013		
	X1	.688	.257	.390	2.675	.011	.656	1.524
	X2	.471	.181	.379	2.598	.013	.656	1.524

Uji F

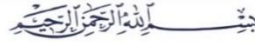
ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian PT. Dana Purna Investama



Nomor : 077/FEBP.1/C.5/C/2024 Samarinda, 03 Ramadhan 1445 H
 Lampiran : - 13 Maret 2024 M
 Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth
 Bapak/ Ibu
 Pimpinan PT Dana Purna Investama
 Jl. Jend. Sudirman No. 30, Kel. Pelabuhan, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur
 Di – Tempat

Assalamu ' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsentrasi	Smt
1	Suci Wiganti Sukma	2011102431040	2011102431040@umkt.ac.id	MSDM	VIII
2	Shufiati	2011102431465	2011102431465@umkt.ac.id		
3	Andi Assyifa Puspa Ningrum	2011102431463	2011102431463@umkt.ac.id		

Untuk melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan data, wawancara dan *observasi* (pengamatan) langsung pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu ' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An. Ketua,
 Sekretaris,

 Adhini HR, S.Si., M.M.
 N.N. 1118058604

Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian



PT. Dana Purna Investama
Jl. Tanah Abang 1 No. 27 A, Jakarta Pusat 10160 Telp : +62213811149 Fax : +62213811334



Samarinda, 20 Maret 2024

Nomor : No.233/SDM/DPI/III/2024
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Izin Observasi Penelitian

Kepada Yth,

Bapak / Ibu
Dekan Fakultas Manajemen
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Di –
Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya surat permohonan penelitian oleh mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Bersama ini kami sampaikan surat balasan ijin untuk melakukan observasi penelitian Skripsi yang diajukan oleh :

NO	NAMA	NIM	KONSENTRASI
1	Suci Wigati Sukma	2011102431040	MSDM
2	Shufiati	2011102431465	MSDM
3	Andi Assyifa Puspa Ningrum	2011102431463	MSDM

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. Dana Purna Investama



Alfian Dwi Cahyo
Building Manager

Lampiran 9 Kartu Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Andi Assyifa Puspa Ningrum
 NIM : 2011102431463
 Nama Dosen Pembimbing : Damingun, S.E., MM.
 Judul Penelitian : Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	29-02-2024	Pembagian Kelompok & Konsultasi judul (offline)	
2	05-03-2024	Pembagian Variabel (online)	
3	17-03-2024	Revisi Proposal	
4	18-03-2024	Revisi Proposal	
5	29-05-2024	Revisi Proposal	
6	20-05-2024	Membahas kuesioner	
7	09-06-2024	olah data	
8	12-06-2024	Uji asumsi klasik, koefisien determinasi	
9	15-06-2024	Membahas terkait Bab 3	
10	18-06-2024	Revisi skripsi	
11	19-06-2024	Pembahasan abstract & lampiran	
12	21-06-2024	Revisi regresi linier berganda	
13	22-06-2024	Revisi abstrak	
14	23-06-2024	Revisi pembahasan	
15	24-06-2024	Revisi kesimpulan dan saran	

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

(Damingun, S.E., MM.)
 NIDN. 1117087203

Sekretaris Program Studi Manajemen

(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M.)
 NIDN. 1118058604



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Andi Assyifa Puspa Ningrum

NIM: 2011102431463

Judul: Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

perbaiki tanda baca, font dan cara penulisan.

3) II/Metode Penelitian

Uhu.

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

perbaiki struktur organisasi, tanggal dan tempat.
Sugri level analisis.

5) Saran dan Perbaikan Lain

perbaiki saran, buat yg konkret dan mudah dipahami.

Penguji 1

(Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si)
NIDN. 8835033420



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: **Andi Assyifa Puspa Ningrum**

NIM: 2011102431463

Judul: **Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda**

1) **Intisari/Abstract**

2) **I/Pendahuluan**

Perbaiki kalimat kutipan, Research gap.

3) **II/Metode Penelitian**

4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**

Mengulasakan mengenai sampel.

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

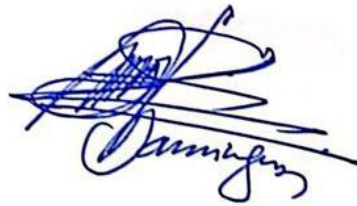
Penguji II

(Damingun S.E., M.M.)

NIDN. 1117087203

Andi Assyifa Puspa Ningrum

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Andi Assyifa Puspa Ningrum', with a stylized flourish above the name.

Submission date: 20-Jul-2024 11:46AM (UTC+0800)

Submission ID: 2419091175

File name: 4Andi_Assyifa_Puspa_Ningrum_2011102431463_turnitin.docx (193.11K)

Word count: 6644

Character count: 41647

Andi Assyifa Puspa Ningrum



ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
3	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
6	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
7	media.neliti.com Internet Source	1%
8	docobook.com Internet Source	1%
9	core.ac.uk Internet Source	1%