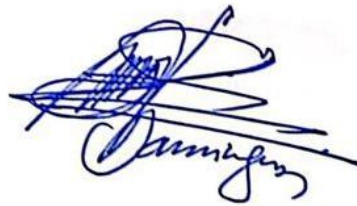


Andi Assyifa Puspa Ningrum

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



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%

Andi Assyifa Puspa Ningrum

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

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

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling berharga dan berpengaruh dalam buah perusahaan. Tanpa SDM, perusahaan tidak bisa beroperasi. Efektivitas SDM berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, SDM sangat penting dalam pengelolaan dan pengawasan sumber daya lainnya. Individu dengan kemampuan yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi menjadi sumber kekuatan SDM. Sumber daya merupakan faktor kunci dalam operasi saat ini dan pengembangan perusahaan di masa depan, dan dianggap sebagai salah satu faktor operasional, selain elemen lain seperti peralatan kantor (Hariana, 2021).

Setiap organisasi menghadapi berbagai tantangan terkait aspek operasional, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Masalah pengelolaan SDM, dengan penekanan pada perencanaan, umumnya terbagi dalam tiga kategori utama: tantangan eksternal, tantangan internal, dan situasi kerja di dalam organisasi (R. Supomo, Nurhayati Eti, 2018:33). Mengingat pentingnya keberlanjutan organisasi, setiap entitas perlu berusaha meningkatkan kemampuannya di seluruh aspek operasional, dengan fokus pada efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus menghadapi berbagai tantangan internal. Salah satu contohnya adalah perencanaan strategis, di mana keputusan manajerial mempengaruhi alokasi dan penggunaan sumber daya manusia. Misalnya, merencanakan arah masa depan yang memerlukan evaluasi terhadap tingkat pertumbuhan yang diinginkan dan dampaknya terhadap distribusi sumber daya (R. Supomo, Nurhayati Eti, 2018).

Dalam dunia bisnis, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Hal ini karena kinerja karyawan mencerminkan tingkat dedikasi mereka dalam memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (Arifin, 2020). Karyawan yang sangat peduli terhadap keberhasilan perusahaan dan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya akan terlibat secara aktif. Sebaliknya, hasil yang kurang memuaskan sering kali mencerminkan kinerja yang rendah, yang dapat menghambat kemajuan perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020). Menurut teori alternatif, kinerja karyawan diukur dari seberapa efektif mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang ditentukan. Selain itu, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja: individu, psikologis, dan organisasi (Annisa Nurhandayani, 2022). Di antara berbagai faktor tersebut, kerjasama tim adalah salah satu yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Siagian, 2020).

Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsep kerja tim melibatkan sekelompok orang yang merupakan anggota organisasi dan bekerja bersama untuk mengelola serta menyelesaikan tugas secara kolaboratif. Dengan adanya kerja sama tim, komunikasi dan kolaborasi yang efektif baik di dalam maupun antar divisi perusahaan dapat terjalin dengan baik (Sriyono & Farida, 2013 dalam Letsoin & Ratnasari, 2020). Dalam konteks ini, kelompok individu dalam perusahaan menjadi kekuatan utama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan sering kali bergantung pada kekuatan kelompok tersebut yang didukung oleh komunikasi yang efektif, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja (Mulyati & Herawati, 2022).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, yang umumnya

bersifat pribadi dan dapat bervariasi sesuai dengan nilai-nilai individu. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional yang memungkinkan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga kepuasan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja (Anggraini & Suhermin, 2021). Kepuasan karyawan sering kali sejalan dengan harapan pribadi mereka (Arifin, 2020).

Secara umum, kerja sama tim dan kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keduanya memungkinkan karyawan untuk tampil lebih baik, memenuhi kebutuhan mereka, merasa puas, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kedua aspek ini sangat krusial dalam mendukung pengembangan diri karyawan.

Pada observasi awal, para peneliti menemukan bahwa kerja sama tim (X1) menunjukkan indikator seperti rasa kerjasama, saling menghargai, dan semangat kelompok yang masih di bawah tingkat ideal. Kerja sama tim yang buruk, yang disebabkan oleh komunikasi yang tidak memadai antar tim, berdampak negatif pada kinerja karyawan. Nainggolan et al. (2020) dalam studi mereka mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di UPT SDA Bah Bolon di Dinas Cipta Karya Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Arifin (2020) juga menemukan kesesuaian dengan hasil tersebut, yang menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Dalam observasi awal terkait Kepuasan Kerja (X2), penulis menemukan bahwa beberapa aspek kepuasan kerja, seperti kebutuhan fisiologis, sosial, dan aktualisasi diri, belum sepenuhnya terpenuhi. Misalnya, kebutuhan fisiologis karyawan sering tidak terpenuhi ketika mereka menerima pekerjaan dari lokasi yang jauh, seperti luar kota, akibat kompensasi transportasi yang tidak sebanding dengan jarak tempuh. Situasi ini berdampak pada kinerja karyawan. Data ini diperoleh melalui wawancara dengan pegawai di PT Dana Purna Investama. Penelitian oleh Anggraini dan Suhermin (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian Basri dan Rauf (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang menciptakan celah penelitian ini, penulis merasa terdorong untuk melakukan studi dengan topik tersebut. “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda”.

1.2 Rumusan Masalah

Melihat pemaparannya, maka perumusan masalahnya yakni:

1. Apakah Kerjasama Tim secara parsial ada pengaruhnya pada Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial ada pengaruhnya pada Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda.
3. Apakah Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja secara bersamaan ada pengaruhnya pada kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.

1.3 Tujuan Penelitian

Melihat perumusan masalahnya tujuannya studi yakni:

1. Melihat analisa pengaruhnya Kerjasama Tim secara parsial ada pengaruhnya pada kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama. ⁸⁰
2. Melihat analisa pengaruhnya kepuasan kerja secara parsial ada pengaruhnya pada kinerja karyawan. ³²
3. Melihat analisa pengaruhnya kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersamaan pada kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda. ³²

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaatnya studi yakni:

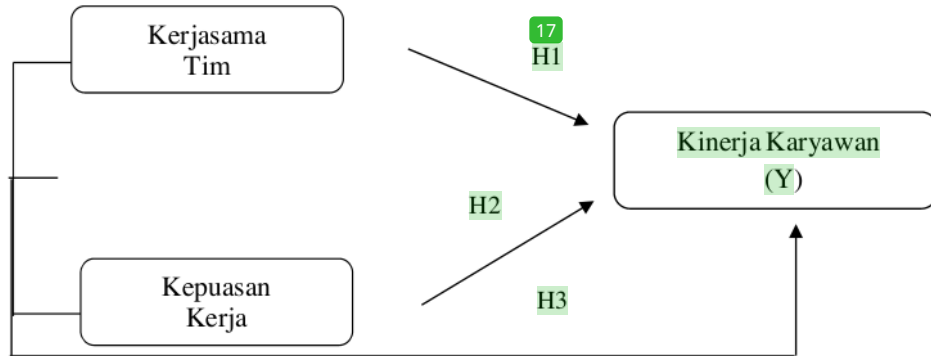
1. Bagi Penulis
Studi bisa jadi sumbernya informasi yang berharga, memperluas pemahaman tentang Kerjasama tim dan kepuasan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. ¹⁸
2. Bagi perusahaan
Studi terdapat potensi bisa memberi wawasan dan rekomendasi yang berharga bagi manajemen PT Dana Purna Investama Samarinda terkait dampak kerja sama tim dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. ¹³
3. Bagi pembaca
Studi bisa memberi wawasannya 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. ¹³
4. Bagi fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Temuan studi bisa berkontribusi bagi kemajuan ilmu ekonomi dan manajemen, memberikannya wawasan yang tak ternilai bagi para mahasiswa yang mengeksplorasi teori terkait bagaimana Kerjasama tim dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. ¹²

1.5 Perumusan Hipotesis

Dugaan atau solusi sementara untuk masalah yang telah dirumuskan dikenal sebagai hipotesa. Tujuannya dalam hubungan ini ialah untuk memperlihatkan arah yang memungkinkan. Hipotesanya studi yakni:

- H1 : Kerjasama Tim ada pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda. ³⁴
- H2 : Kepuasan Kerja ada pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda. ³⁴
- H3 : Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja ada pengaruhnya secara bersamaan pada kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.

1.6 Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan studi di PT Dana Purna Investama yang berlokasi di Kota Samarinda. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengelolaan fasilitas gedung dan penyediaan tenaga kerja, dengan alamat di Gedung BCA Lantai Basement, Jalan Jendral Sudirman No. 30, Kota Samarinda.

2.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan filosofi positivis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang akurat dan valid sangat penting dalam riset kuantitatif. Penelitian ini melibatkan analisis data kuantitatif, pengujian asumsi-asumsi yang telah dibuat sebelumnya, serta penggunaan instrumen penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2020:16)..

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

1. Populasi

Manusia, hewan, benda, tumbuhan, fenomena, dan hal-hal lain membentuk populasi yang menjadi fokus dari semua penyelidikan (Suriani et al., 2023). Terkait pemaparannya populasi, hal ini dipakai pada studi ini ialah keseluruhan karyawan PT Dana Purna Investama di Kota Samarinda yang jumlahnya 51 Orang.

2. Sampel

Sampel studi yang dipakai untuk menguji strategi pengambilan sampel terdiri dari sebagian dari populasi, termasuk komposisi demografis dan fitur-fitur yang membedakannya (Suriani et al., 2023). Pengambilan sampel non-probabilitas, yang memilih sampel dari populasi tanpa memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota untuk dipilih, ialah metode pengambilan sampel yang dipakai dalam studi ini (Sugiyono, 2020:127). Dengan demikian, studi ini memakai teknik sampling jenuh, hal ini keseluruhan anggota populasinya jadi sampel. Metodologi ini dinyatakan cocok untuk dipakai pada populasi yang ukurannya relatif kecil. Studi ini melibatkan keseluruhan karyawan PT Dana Purna Investama yang berjumlah 51 orang sebagai sampel.

2.4 Sumber Data

1. Data Primer

Data dikumpulkan secara akurat melalui observasi langsung di lapangan. Peneliti memperoleh data ini dari responden melalui wawancara, yang berfungsi sebagai subjek penelitian atau sumber informasi dan data tambahan. Observasi langsung merupakan salah satu metode untuk mengumpulkan data primer (Sawo et al., 2021). Dengan demikian, dalam penelitian ini, data primer yang digunakan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Gform kepada karyawan PT Dana Purna Investama.

2. Data Sekunder

Data riset kualitatif dan kuantitatif terkadang disebut sebagai data sekunder (Sawo et al., 2021), Sumbernya data sekunder studi ini. Datanya sekunder yang dipakai pada studi

didapatkannya:

- 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

Setiap komponen atau aspek yang dianalisis oleh peneliti untuk mendapatkan data dan kemudian membuat kesimpulan disebut sebagai variabel.

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Ketika membicarakan variabel independen, kita mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen, dianggap sebagai sumber perubahan, atau keduanya (Sugiyono, 2017:69). Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah kerjasama tim dan kepuasan kerja, yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT Dana Purna Investama di Samarinda.

2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Ada kemungkinan variabel independen mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Sudah menjadi pengetahuan umum bagi para peneliti untuk mengamati dan berspekulasi bahwa variasi dalam variabel independen menyebabkan variasi dalam variabel dependen. (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, kinerja karyawan di PT Dana Purna Investama di Samarinda ialah variabel dependen.

43
Tabel 2.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kerjasama Tim (X1)	Terdapat kumpulan individu yang tergabung dalam suatu organisasi mengelola dan melaksanakan aktivitas kerja tim.	- Memiliki 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	- Kuantitas	Likert

menunjukkan
hasil pekerjaan
yang
diselesaikan,
berkontribusi
terhadap tujuan
perusahaan.

- Kualitas
- Ketepatan
waktu
- Kreatifitas
- Tanggung
jawab
(Soelistya *et al.*, 2021:57)

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang efektif melibatkan pengumpulan data, yang merupakan langkah krusial untuk memperoleh informasi yang bernilai (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, survei digunakan sebagai metode utama untuk mengumpulkan data primer dari para partisipan. Selain itu, dokumentasi dimanfaatkan sebagai sumber data sekunder untuk memperkaya dan memverifikasi hasil penelitian. Survei, bersama dengan dokumen seperti buku, arsip, dan catatan, digunakan untuk melengkapi analisis data utama dan memberikan konteks tambahan pada temuan penelitian melalui pertanyaan langsung kepada partisipan mengenai variabel yang sedang diteliti. Menurut Anggiashandra et al. (2018), skala yang digunakan adalah:

Tabel 2.2 Nilai Skala Likert

	25		
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

Mengatur cara penyajian data untuk setiap variabel, mengklasifikasikan berbagai variabel dan jenis partisipan, serta melakukan perhitungan untuk menguji teori atau hipotesis yang sedang diteliti merupakan bagian dari proses eksplorasi data (Sugiyono, 2020:206). Untuk mendapatkan kesimpulan kuantitatif dari partisipan, penerapan penilaian skala Likert sangat penting. Skala Likert merupakan alat yang berguna dalam mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait isu-isu sosial (Sugiyono, 2015). Berikut adalah tabel yang menjelaskan penilaian skala Likert dalam konteks studi:

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas, yang sering disebut sebagai kebenaran atau rasi, adalah aspek krusial dalam pengembangan dan evaluasi instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menilai seberapa efektif suatu alat dalam melakukan pengukuran (Sanaky, 2021). Jika sebuah instrumen dinyatakan valid, ini berarti bahwa pengukuran yang dihasilkan oleh instrumen tersebut memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan dapat diandalkan dalam menggambarkan fenomena yang sedang diteliti. Oleh karena itu,

temuan dari studi yang menggunakan instrumen valid cenderung memberikan informasi yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Penulis menggunakan SPSS untuk mengevaluasi validitas instrumen, dengan kriteria bahwa instrumen dianggap valid jika nilai r -hitung $>$ r -tabel dan nilainya positif.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas, atau reliability, merujuk pada konsistensi dan keakuratan alat ukur, seperti kuesioner (Sanaky, 2021). Para peneliti menggunakan uji reliabilitas untuk menentukan seberapa dapat diandalkan suatu instrumen dalam pengukuran. Uji ini mengukur konsistensi dan keakuratan data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut, serta kemampuannya untuk mempertahankan ketepatan di berbagai kondisi pengujian. Untuk memastikan bahwa variabel yang diukur konsisten dan akurat, para peneliti mengandalkan nilai alpha Cronbach dengan ambang batas biasanya di atas 0,60 (Zainal, 2021).

10

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah variabel dependen, variabel independen, atau model regresi mengikuti distribusi normal, peneliti dapat menggunakan uji normalitas (Kawet et al., 2019). Dengan memanfaatkan uji statistik atau teknik grafis, studi ini dapat mengidentifikasi pola distribusi residual. Salah satu prosedur statistik yang sering digunakan adalah uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berdasarkan penilaian peneliti, data dianggap tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, data dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

2) Uji Multikolinieritas

Kemampuan model regresi untuk mengidentifikasi korelasi atau ketidaksamaan varians di antara variabel independen dievaluasi melalui uji multikolinieritas (Kawet et al., 2019). Jika model regresi menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dan nilai tolerance lebih dari 0,10 atau angka VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas di antara variabel-variabel tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ketidaksamaan varians dalam residual di seluruh pengamatan, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi model regresi (Kawet et al., 2019). Heteroskedastisitas dianggap tidak ada jika nilai signifikansi pengujian lebih besar dari 0,05, sesuai dengan kriteria pengujian. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka ada indikasi keberadaan heteroskedastisitas.

86

3. Analisis Linier Berganda

Teknik statistik yang dikenal sebagai analisa regresi berganda dipakai dalam pengukurannya tingkat korelasi lebih dari satu variable independent serta memperlihatkan bagaimana variable independent dan dependent berhubungan (Kawet et al., 2019). Persamannya analisa ini yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Diketahui

Y = Kinerja Karyawan

a = angka Konstantanya

b_1, b_2 = angka koefisien regresinya

X_1 = Kerjasama Tim

X_2 = Kepuasan Kerja

68

4. Hipotesis

1) Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

Kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dievaluasi menggunakan uji-t. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dan hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kawet et al., 2019).

46

2) Uji signifikan pengaruh simultan (Uji F)

Untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel dependen, uji F digunakan (Kawet et al., 2019). Hipotesis diuji menggunakan statistik F atau Uji F. Jika nilai F yang dihitung lebih besar dari nilai F yang tercantum dalam tabel, ini menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan memiliki dampak yang signifikan pada variabel dependen yang sedang dipertimbangkan.

3) Koefisien Determinasi

10

Studi ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel partisipan (Kawet et al., 2019). Varians total dari variabel dependen dapat dijelaskan dengan efektif oleh variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai R^2 . Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar persentase peningkatan ketergantungan total yang dijelaskan oleh variabel independen (Sujarweni, 2015). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

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

Signifikansi uji F memiliki peran krusial dalam analisis regresi linier berganda. Uji ini memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang koefisien determinasi, karena mengindikasikan apakah variabel X memberikan pengaruh gabungan terhadap variabel Y. Sebaliknya, koefisien determinasi dapat digunakan untuk memperkirakan dampak gabungan dari variabel X dan Y jika hasil uji F tidak menunjukkan signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

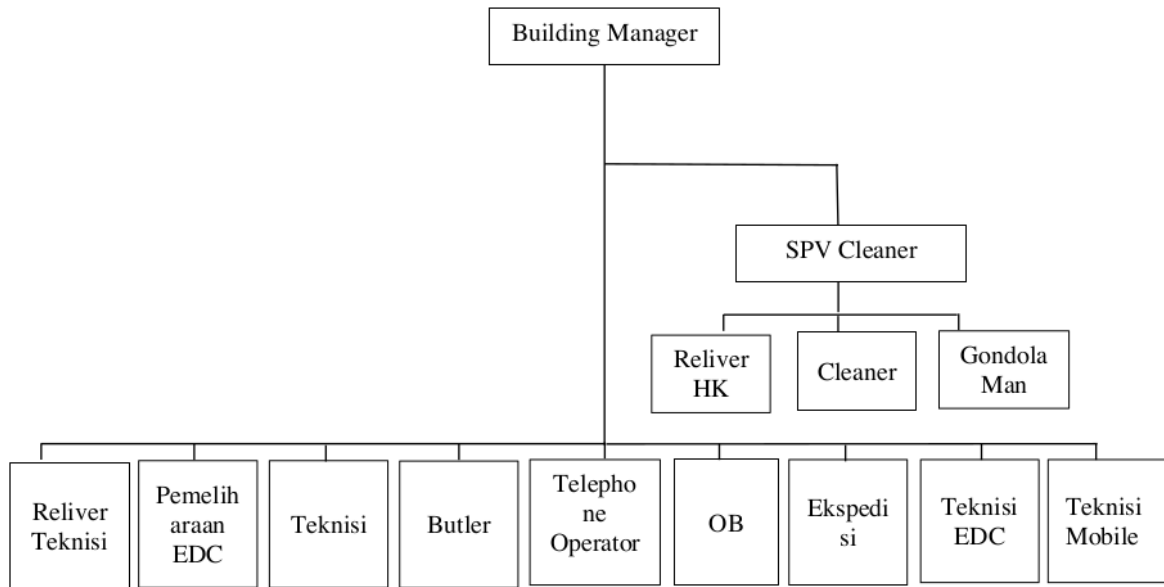
Berdasarkan Akta Notaris No. 123, P⁷⁸ Dana Purna Investama didirikan pada tanggal 24 April 2007 sebagai perusahaan alih daya. Dengan kantor pusat yang terletak di Jakarta Pusat, perusahaan ini merupakan bagian integral dari Dana Pensiun BCA. Sejak berdirinya, PT Dana Purna Investama telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam sektor manajemen fasilitas, yang dibentuk khusus untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam pengelolaan fasilitas operasional BCA. Selain layanan manajemen fasilitas, perusahaan ini juga aktif dalam perdagangan umum serta jasa dan manajemen properti. Saat ini, P⁶⁵ Dana Purna Investama (DPI) melayani lebih dari 100 klien di lebih dari 800 lokasi yang tersebar di berbagai kota di Indonesia, termasuk Samarinda. Di Samarinda, Bank Central Asia merupakan salah satu klien utama DPI dengan jumlah staf mencapai 51 orang. Penelitian ini akan memfokuskan perhatian pada cabang PT Dana Purna Investama di Samarinda⁵⁴, yang berlokasi 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 Visinya dan Misinya P⁵ 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

Karakteristik peserta studi dapat diungkapkan melalui analisis hasil distribusi kuesioner yang telah dilakukan. Dari 51 kuesioner yang disebar, hanya 41 yang berhasil dikumpulkan dari karyawan PT Dana Purna Investama. Data yang terkumpul dapat dianalisis berdasarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Karakteristik ini mencakup:

a. Jenis Kelamin

Temuannya terkait diperlihatkan dalam tabel:

²³
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

Hasil survei melalui Gform menunjukkan bahwa 76% partisipan adalah pria, yang berjumlah 31 orang, sementara wanita hanya 24% atau 10 orang. Data ini mengindikasikan bahwa tingginya prevalensi pria dalam sampel mungkin mencerminkan komposisi karyawan yang lebih dominan di PT Dana Purna Investama, di mana pria mungkin lebih banyak bekerja di perusahaan tersebut atau lebih banyak yang bersedia ikut serta dalam penelitian ini. Meskipun mayoritas partisipan adalah pria, kontribusi partisipan wanita tetap penting dan memberikan perspektif berharga dalam studi ini.

b. Usia

Temuannya terkait diperlihatkan dalam tabel:

³⁵
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

Melihat data tersebut, kelompok usia 20-25 tahun merupakan kelompok terbesar dalam studi ini, dengan jumlah 20 orang (49%) dari total partisipan, sedangkan partisipan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 2 orang (5%). Ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari

partisipan berada pada rentang usia yang lebih muda, yang mungkin mencerminkan populasi karyawan yang relatif baru atau berada dalam tahap awal karir di PT Dana Purna Investama.

c. Lama Bekerja

Temuannya terkait diperlihatkan dalam tabel:

Tabel 3.3 Persentase Responden Menurut ¹ 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 data tersebut, mayoritas partisipan ¹⁴ di PT Dana Purna Investama telah bekerja ³³ lama 2-4 tahun, dengan total 19 orang (46%), sementara hanya 2 orang (5%) yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari partisipan berada dalam rentang waktu tersebut, mencerminkan fase pengembangan karir menengah di perusahaan. Penting untuk memahami informasi mengenai lama bekerja ini agar analisis data dapat mempertimbangkan variasi yang ada dan untuk memahami bagaimana perbedaan dalam lama bekerja dapat mempengaruhi pandangan serta pengalaman partisipan terkait topik yang diteliti.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

a. Deskripsi Hasil Penelitian

Pendapat yang diberikan oleh partisipan pada setiap survei yang dipergunakan untuk mengukur variable akan diuraikan untuk menilai persepsi mereka terhadap aspek keseluruhan, seperti kolaborasi tim dan kepuasan kerja, dalam konteks kinerja karyawan. Data ini kemudian akan diagregatkan untuk mencari rata-ratanya, yang dipakai dalam mengevaluasi karyawan berdasarkan rentang skala yang telah ditentukan:

Perhitungannya yakni:

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

Perhitungannya yakni

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

Standarnya terkait kategori kelas yakni

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

Temuannya Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1) Hasil analisis deskripsi variabel Kerjasama Tim

Analisa tentang deskripsi variable Kolaborasi Tim dikerjakan dengan menghitung rata-ratanya tanggapan dari para partisipan pada tiap item pertanyaan, kemudian disimpulkan berdasarkan penilaian pada rentang skala yang telah ditetapkan.

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

Melihat data tersebut, rata-rata penilaian yang diberikan oleh partisipan adalah 4,52. Ini menunjukkan bahwa partisipan memberikan nilai tinggi pada aspek kerjasama, dengan rata-rata 4,63. Namun, nilai terendah diberikan pada indikator semangat kelompok, dengan skor rata-rata 4,41. Secara keseluruhan, hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim di PT Dana Purna Investama dinilai sangat baik.

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	0	177	
						640	4,20
						Tinggi	

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tersebut, penilaian rata-rata dari partisipan adalah 4,20. Partisipan memberikan nilai tertinggi pada kebutuhan sosial dengan skor rata-rata 4,46, sedangkan nilai terendah diberikan pada kebutuhan fisiologis, dengan skor rata-rata 3,83. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di kalangan karyawan PT Dana Purna Investama dinyatakan cukup baik dan 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

Melihat hal tersebut bahwasannya partisipan menilai dengan rata-ratanya 4,5, hal ini bahwasannya mereka memberi penilaian yang sangat positif pada indikatornya tanggung jawab, dengan skor rata-ratanya 4,66 dan memberi angka terendahnya pada indikatornya kuantitas dengan angka rata-ratanya 4,39. Hal ini bahwasannya kinerja karyawan pada karyawan PT. Dana Purna Investama dinyatakan sangat baik.

3.3 Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Salah satu metode untuk menentukan apakah sebuah kuesioner valid atau tidak adalah dengan melakukan uji validitas. Jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei dengan tepat mewakili topik yang ingin dievaluasi, maka survei tersebut dianggap valid. Pertanyaan dianggap sah jika memiliki korelasi positif yang signifikan dan nilai $|r|$ yang lebih besar dari nilai ambang batas yang tercantum dalam tabel. Dengan kata lain, jika skor pertanyaan menunjukkan hubungan positif yang substansial dengan variabel keseluruhan, maka item pertanyaan tersebut dianggap valid.

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

Berikut ialah dalam penentuan keabsahan pertanyaan, yang dilaksanakan dengan langkah pertama mencari angka tabel r. Rumus r tabelnya $df=N-2$, hal ini N ialah 30, maka ini $df=30-2=28$, dan angka r tabel ialah 0,361. Temuannya pada tabel tersebut, bahwasannya r yang dihitung lebih dari angka r tabel yang telah ditentukan. Untuk memvaliditas suatu data partisipan yang dibutuhkan dalam metode riset kuantitatif berjumlah minimal 30 orang sehingga sampel tersebut akan mewakili seluruh populasinya yang ada, maka dari itu bahwasannya keseluruhan dari pertanyaan kerjasama tim, kepuasan kerja, kinerja karyawan menghasilkan keterangan valid.

2) Uji Reliabilitas

Untuk memastikan keandalan pertanyaan, uji reliabilitas dilakukan. Prosedur ini digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang mengukur variabel atau konstruk tertentu. Jika partisipan memberikan jawaban yang konsisten atau tetap sepanjang waktu, kuesioner dianggap kredibel. Sebuah variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai alpha Cronbach lebih dari 0,60. Dalam studi ini, perhitungan koefisien reliabilitas menghasilkan temuan sebagai berikut:

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

Melihat hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa angka alpha Cronbach untuk semua variabel melebihi 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan kata lain, alat ukur ini dapat diandalkan untuk memberikan hasil yang konsisten dan akurat dalam mengukur ketiga variabel tersebut. Angka alpha Cronbach yang melebihi 0,60 menunjukkan bahwa setiap variabel diukur secara stabil dan reliabel, mendukung validitas hasil penelitian serta memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan dalam analisis lebih lanjut.

81

2. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Penentuan apakah data dalam studi memiliki distribusi normal atau tidak dilakukan dengan uji normalitas. Dalam studi ini, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data terdistribusi normal. Hasil dari uji tersebut adalah:

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

Berdasarkan hasil tersebut, ditemukan nilai 0,136 dengan tingkat signifikansi 0,055. Temuan ini menunjukkan bahwa distribusi data dalam studi ini termasuk dalam kategori normal. Hal ini dikarenakan nilai Asymp. Sig sebesar 0,055 lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas konvensional 0,05, kita tidak dapat menolak hipotesis nol yang mengklaim bahwa data terdistribusi normal. Oleh karena itu, distribusi data dalam studi ini dapat dianggap normal, yang merupakan aspek penting untuk memastikan validitas dan keandalan analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut studi ini, terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan kerja sama tim yang hampir sama dengan 1,00, dan angka VIF berada di antara 10 dan dalam kisaran yang bisa ditoleransi. Maka dari itu, bahwasannya tidak ada bukti terjadi multikolinearitasnya. Temuannya diperlihatkan dalam tabel:

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

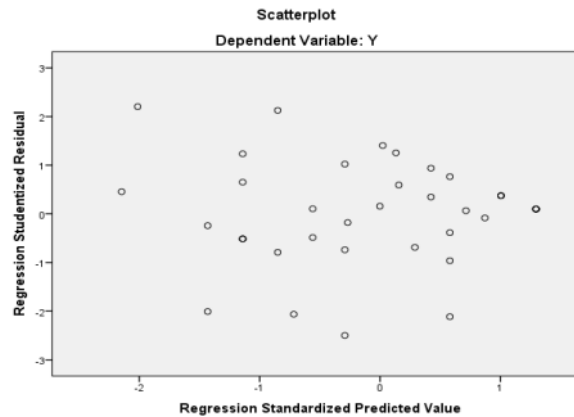
Berdasarkan hasil analisis, diperoleh angka Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10,00 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam data. Dalam konteks analisis regresi, angka VIF yang rendah dan nilai tolerance yang tinggi menandakan bahwa variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi secara berlebihan, sehingga model regresi yang digunakan tidak terpengaruh oleh masalah multikolinearitas. Hal ini memastikan bahwa estimasi koefisien regresi yang dihasilkan adalah valid dan dapat dipercaya, serta bahwa hubungan antar variabel dalam model tidak terdistorsi oleh adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen.

3) Uji Heterokedastisitas

Dalam melihat residualnya dalam model regresinya bervariasi secara tidak konsisten pada beberapa data, maka dipakai uji heterokedastisitas. Jika varians residual tidak berubah dari satu pengamatannya ke pengamatannya lain, maka situasi dikatakan homoskedastisitas. Di sisi lain, heterokedastisitas menggambarkan situasi di mana

varians residual berbeda. Temuannya diperlihatkan dalam gambar:

Gambar 3.2 Uji Heterokedaskisitas



Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan temuan tersebut, distribusi data menunjukkan variasi yang merata di sekitar angka 0 tanpa pola yang konsisten. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam data. Dalam analisis regresi, heteroskedastisitas merujuk pada ketidaksamaan varians residual di berbagai level nilai prediktor. Namun, karena data menunjukkan variasi residual yang konsisten di sekitar nilai 0, kita dapat menyimpulkan bahwa varians residual tidak berubah secara signifikan dengan level prediktor. Oleh karena itu, model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, yang berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan hasil analisis dapat dianggap valid.

4) Uji Analisis Linier Berganda

³² Melihat dari analisa data memakai SPSS didapatkannya tenuan regresi Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan kerja pada Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda yakni:

³ **Tabel 3.11** Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7,448	2,843
	X1	0,688	0,257
	X2	0,471	0,181

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Melihat hal tersebut bahwasannya dalam hal persamaannya analisa regresi linier

berganda melihat dari kolom B. Temuannya yakni:

Diketahui

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstantanya

b_1, b_2 = angka koefisiennya regresi dari setiap variable

X_1 = Kerjasama Tim

X_2 = Kepuasan Kerja

58

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 7,448 + 0,688 X_1 + 0,471 X_2$$

Melihat persamaannya maka intepretasinya yakni:

- Kinerja Karyawan (Y) = 7,448
Angka konstanta maknanya Kinerja karyawan (Y) yakni 7,448 jika tanpa Kerjasama tim dan kepuasan kerja.
- Kerjasama Tim (X_1) = 0,688
Konstantanya regresi Kerjasama Tim(X_1) yakni 0,688 yang bermakna jika variable independent lain angkanya tetap serta Kerjasama Tim (X_1) ada peningkatan, hal ini kinerja karyawan terjadi meningkatnya 0,688.
- Kepuasan Kerja (X_2) = 0,471
Konstantanya regresi Kepuasan kerja (X_2) yakni 0,471 yang bermakna bahwasannya variable independent lain angkanha tetap serta Kepuasan Kerja (X_2) ada peningkatan, hal ini kinerja karyawan (Y) terjadi meningkatnya 0,471.

16

3. Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji t tujuannya ialah melihat temuan perhitungannya thitung ada signifikan atau tidaknya, temuannya yakni:

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

- Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)
Angka sig pengaruhnya K⁶³asama tim (X_1) pada Kinerja Karyawan (Y) yakni Signya $t < u = 0.011 < 0,05$ dan angka thitung 2,675 > ttabel 1,684 hal ini

diterimanya H_0 dan diterimanya H_a , hal ini diterimanya Kerjasama tim, berarti Kerjasama Tim (X_1) ada pengaruhnya positif signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Dana Purna Investama di Samarinda.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Angka sig pengaruhnya kepuasan kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) yakni signya $< u = 0,013 < 0,05$ dan angka thitung $2.598 > 1,685$ hal ini diterimanya H_0 dan diterimanya H_a , temuannya memperlihatkan peningkatannya dalam Kepuasan Kerja (X_2) ada pengaruhnya positif signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Dana Purna Investama.

2) Uji Simultan (Uji F)

Dalam memverifikasi regresi, memakai uji F. Pada ambang batas signifikansinya 5% atau 0,05, hipotesa akan diuji. Temuannya yakni:

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

Berdasarkan temuan tersebut, analisis ANOVA atau uji F menunjukkan bahwa nilai derajat kebebasan (df) adalah $(n - K) (41 - 3 = 38)$. Hasil perhitungan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 16,809 yang melebihi nilai F-tabel sebesar 3,24, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan dari kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dana Purna Investama di Samarinda. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut

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 hasil analisis, koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,469. Ini menunjukkan bahwa 46% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersamaan. Dengan kata lain, dua faktor ini secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Sementara itu, sisanya sebesar 54% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kerjasama tim dan kepuasan kerja memainkan peran penting, terdapat variabel tambahan yang juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan, yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk diidentifikasi dan dianalisis.

3.4 Pembahasan

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

Melihat temuannya, terungkap bahwasannya angka signifikansinya dari kerjasama Tim yakni 0,011, kurang dari angka ambang signifikansinya 0,05. Selain itu, angka thitung ialah 2,675 juga melebihi angka ttabel ialah 1,684. Hal ini diterimanya hipotesa nol (H_0), lalu diterimanya hipotesa alternatif (H_a). Temuan ini bahwasannya, ada buktinya yang cukup untuk menolaknya dan menerimanya H_0 , memperlihatkan bahwasannya Kerjasama Tim ada pengaruhnya secara parsial, positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda. Melihat hal ini, maka hipotesa pertama “Kerjasama Tim ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda, terbukti kebenarannya dan bisa diterima”.

Temuan memperlihatkan bahwasannya terdapat kerjasama tim pada karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda yang di antaranya memiliki rasa Kerjasama, menghargai satu sama lain, dan membangun semangat kelompok. Maka dari itu bisa mempengaruhi kinerja karyawannya.

Temuan studi adanya kesesuaian dengan studi (Nainggolan et al., 2020) melaksanakan studi menguatkan pengamatannya dengan menyoroti pengaruhnya positif signifikan dari kerja tim lada kinerja karyawan di UPT SDA Bah Bolon di Dinas Cipta Karya Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Arifin, (2020) lalu memperkuat pernyataan ini, memperlihatkan bahwasannya kerja tim secara langsung signifikan mempengaruhi kinerja karyawannya.

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

Melihat temuannya studi, bahwasannya angka signifikansinya Kepuasan Kerja ialah 0,13, kurang dari taraf signifikansinya yakni 0,05. Selain itu, angka thitung ialah 2,598 juga melebihi angka ttabel ialah 1,685. Hal ini diterimanya hipotesa nol (H_0) dan diterimanya hipotesa alternatif (H_a). Temuan ini mengindikasikan bahwasannya secara parsial, kepuasan kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama di Samarinda. Melihat hal ini, hipotesanya yakni “Kepuasan Kerja ada

pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama, terbukti kebenarannya dan bisa diterima.

Temuan memperlihatkan bagian indikatornya aspek kebutuhan fisiologis seperti sehingga studi adanya kesesuaian dengan studi Angraini & Suhermin, (2021) bahwasannya ada pengaruhnya antara kepuasan kerja mempunyai temuannya yang positif pada kinerja karyawan. Namun, studi adanya ketidaksesuaian dengan studi Basri & Rauf, (2021) memperlihatkan bahwasannya kepuasan kerja tidak ada pengaruhnya serta tidak signifikan pada kinerja karyawan.

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

Melihat temuan analisa F simultan yang sudah dilaksanakan, bahwasannya angka Fhitung ialah 16,809, yang jauh melampaui angka Ftabel ialah 3,24, dengan probabilitasnya 0,000. Hal ini bahwasannya kerjasama tim maupun kepuasan kerja secara bersamaan ada pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama, Samarinda. Melihat hal tersebut, hipotesanya yakni “Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja ada pengaruhnya secara bersamaan pada kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda” terbukti kebenarannya dan bisa diterima.

Dalam konteks AJB Bumiperta 1912 Cabang, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemberian insentif, kerjasama tim yang solid, dan tingkat kepuasan kerja secara kolektif mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya serta tanggungjawabnya dengan penuh dedikasi. (Panggiki et al., 2017). Melihat dari keduanya hipotesa, ternyata variable mendominasi mempengaruhinya kinerja karyawan ialah Kerjasama tim. Hal ini dikarenakan Kerjasama tim mempunyai angka thitung ialah 2,675 dengan membandingkannya dengan kepuasan kerja yang mempunyai thitung ialah 2,598. Hal ini keduanya hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya.

BAB IV PENUTUPAN

4.1 Kesimpulan

Temuan studi terkait Bagaimana kerjasama Tim dan Tingkat Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan di PT. Dana Purna Investama, Samarinda, memperlihatkan bahwasanya:

1. Kerjasama tim memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama. Karyawan yang mampu bekerja secara sinergis akan memperlihatkan peningkatan kinerja yang signifikan, mencerminkan kontribusi positif mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya.
2. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama, Samarinda. Hal ini menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana kepuasan yang tinggi memacu peningkatan dalam pencapaian kinerja mereka.
3. Sinergi antara kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersamaan ada pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama. Kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.
4. Kerjasama tim dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan memiliki R Square (R²) ialah 0,469 di PT. Dana Purna Investama. Hal ini mengindikasikan bahwasanya kerjasama tim dan kepuasan kerja bersamaan mempengaruhi kinerja karyawannya 46%, lalu sisa 54% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada dalam studi ini. Maka dari itu, bisa disimpulkan pengaruhnya variable dependent pada variable independent ialah moderat.

4.2 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam studi ini, terdapat beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian, di antaranya adalah rendahnya jumlah responden yang mengisi Google Form. Masalah ini berdampak pada keterbatasan data yang terkumpul, yang mungkin tidak sepenuhnya representatif atau mencerminkan kondisi secara menyeluruh. Akibatnya, temuan dari penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan situasi yang sebenarnya di lapangan atau dapat mengakibatkan bias dalam interpretasi hasil yang diperoleh. Keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil dari studi ini tetap valid dan relevan dalam konteks yang lebih luas.
2. Dalam studi ini, peneliti mengalami kendala signifikan terkait keterbatasan waktu yang tersedia untuk proses pengumpulan data, analisis informasi, dan penyusunan laporan. Terbatasnya waktu yang ada mempengaruhi kemampuan peneliti untuk mengumpulkan data dengan lebih mendalam dan komprehensif, serta mengurangi kesempatan untuk melakukan analisis yang lebih rinci. Selain itu, waktu yang terbatas juga membatasi ruang lingkup dalam menyusun laporan penelitian secara menyeluruh, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas dan detail dari laporan akhir. Keterbatasan ini menyoroti pentingnya perencanaan waktu yang lebih baik dan pengelolaan sumber daya untuk penelitian di masa depan, guna memastikan bahwa semua aspek studi dapat dilaksanakan dengan optimal dan hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan representatif.

4.3 Saran

Berdasarkan temuan dari studi ini, peneliti menyarankan rekomendasi yang bisa menjadi kontribusi bermakna bagi para pemangku kepentingan terkait:

1. PT. Dana Purna Investama diharapkan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan fokus pada evaluasi mendalam terhadap kondisi kerjasama tim dan kepuasan kerja yang saat ini dinilai belum memadai. Perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan yang ada, seperti kurangnya komunikasi antar tim yang dapat menghambat koordinasi dan efektivitas kerja, serta kepuasan kerja yang dinilai tidak sebanding dengan upaya dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Misalnya, penting untuk meningkatkan saluran komunikasi agar informasi dan umpan balik dapat mengalir dengan lancar antar anggota tim, serta memastikan bahwa sistem penghargaan dan pengakuan kerja mencerminkan nilai dan dedikasi karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan keseluruhan kinerja dan kepuasan karyawan di PT. Dana Purna Investama.
2. Bagi peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk melakukan eksplorasi yang lebih mendalam dengan mempertimbangkan penambahan variabel-variabel lain yang relevan untuk memperluas cakupan dan kedalaman analisis. Penambahan variabel seperti faktor lingkungan kerja, program pelatihan dan pengembangan, serta aspek-aspek terkait kesejahteraan karyawan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan memperkaya pemahaman tentang bagaimana berbagai elemen mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Selain itu, menggunakan metode penelitian yang beragam, seperti studi longitudinal atau survei dengan sampel yang lebih besar dan lebih beragam, juga dapat membantu memperoleh data yang lebih representatif dan valid. Dengan pendekatan ini, penelitian di masa depan dapat memberikan rekomendasi yang lebih menyeluruh dan praktis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan karyawan.

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	repositories.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%

10	journal.unpas.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
12	ejournal.unida.gontor.ac.id Internet Source	<1 %
13	Mochammad Saifur Rochman, Hasan Ubaidillah, Dewi Andriani. "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto", Efektor, 2024 Publication	<1 %
14	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
15	123dok.com Internet Source	<1 %
16	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %
17	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
18	adoc.pub Internet Source	<1 %
19	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %

20	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to School of Business and Management ITB Student Paper	<1 %
22	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
23	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
24	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universiti Teknologi Malaysia Student Paper	<1 %
26	journal.yrpiiku.com Internet Source	<1 %
27	sintama.stibsa.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
29	docplayer.info Internet Source	<1 %
30	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %

31	journal.pubmedia.id Internet Source	<1 %
32	journal.uc.ac.id Internet Source	<1 %
33	id.123dok.com Internet Source	<1 %
34	Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
35	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
36	www.docstoc.com Internet Source	<1 %
37	Gusi Putu Lestara Permana, Winda Swardyani, Kadek Wulandari Laksmi P, Putu Sri Arta Jaya Kusuma. "MENGGUKUR PENGGUNAAN INSURTECH DARI DIMENSI INOVASI, SALURAN KOMUNIKASI, WAKTU, DAN SISTEM SOSIAL DI KOTA DENPASAR.", JAZ:Jurnal Akuntansi Unihaz, 2024 Publication	<1 %
38	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %

39 Submitted to Universitas Negeri Medan <1 %
Student Paper

40 repository.mahardhika-library.id <1 %
Internet Source

41 repository.umpalopo.ac.id <1 %
Internet Source

42 Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau <1 %
Student Paper

43 Submitted to Universitas PGRI Palembang <1 %
Student Paper

44 ecojoin.org <1 %
Internet Source

45 repository.ub.ac.id <1 %
Internet Source

46 riset.unisma.ac.id <1 %
Internet Source

47 id.scribd.com <1 %
Internet Source

48 jurnalmahasiswa.unesa.ac.id <1 %
Internet Source

49 ojs.unik-kediri.ac.id <1 %
Internet Source

50 journal.ubpkarawang.ac.id <1 %
Internet Source

51	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
52	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
53	www.ojs.unr.ac.id Internet Source	<1 %
54	aceh.tribunnews.com Internet Source	<1 %
55	conference.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
56	dirdosen.budiluhur.ac.id Internet Source	<1 %
57	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
58	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.iain-manado.ac.id Internet Source	<1 %
60	repository.uiad.ac.id Internet Source	<1 %
61	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
62	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet Source	<1 %

63

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

64

fdocuments.net

Internet Source

<1 %

65

lifepal.co.id

Internet Source

<1 %

66

repository.unar.ac.id

Internet Source

<1 %

67

www.e-journal.stie-aub.ac.id

Internet Source

<1 %

68

Darfial Guslan, Mia April Yani. "Pengaruh Kualitas Informasi, Harga Produk Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Minat Beli Konsumen di Zalora", Jurnal Logistik Bisnis, 2021

Publication

<1 %

69

Widya Frisca Hukom, Rita J.D Atarwaman, Alfrin Ernest Marthen Usmany. "Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor: Studi Kasus BPKP Maluku", Accounting Research Unit (ARU Journal), 2024

Publication

<1 %

70

digitallib.iainkendari.ac.id

Internet Source

<1 %

71	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
72	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
73	journal.ubb.ac.id Internet Source	<1 %
74	journal.uvers2.ac.id Internet Source	<1 %
75	jurnal.harianregional.com Internet Source	<1 %
76	jurnal.unsyiah.ac.id Internet Source	<1 %
77	kkkualalangat.mypolycc.edu.my Internet Source	<1 %
78	repository.stipjakarta.ac.id Internet Source	<1 %
79	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
80	repository.univ-tridianti.ac.id Internet Source	<1 %
81	repository.unwira.ac.id Internet Source	<1 %
82	tourismreligi.blogspot.com Internet Source	<1 %

83

vdocuments.mx

Internet Source

<1 %

84

Dyah Ayu Gitaswari, Ali Alamsyah Kusumadinata, Sukarelawati. "Keselarasan Komunikasi Vertikal dan Horizontal di PT Tajur Surya Abadi", Karimah Tauhid, 2024

Publication

<1 %

85

Rohman Rohman, Purwanto Purwanto, Sri Rahayu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gresik", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

<1 %

86

Cesilia Novita Simarmata, Suwandi Ng, Fransiskus E. Daromes. "UKURAN PERUSAHAAN DAN TINGKAT LEVERAGE SEBAGAI PENDORONG PENERAPAN HEDGING UNTUK MENEKAN RISIKO IDIOSINKRATIK", AJAR, 2019

Publication

<1 %

87

Sonya Liani Nasution, Mesiono Mesiono, Muhammad Rifa'i. "Pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri", Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 2024

<1 %



repository.upstegal.ac.id
Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off