

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Compensation, Teamwork, and Job Satisfaction Boost Employee Performance in Indonesia

Kompensasi, Kerja Sama Tim, dan Kepuasan Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia

Ajeng Karuniya Putri, ajengkaruniyaputri4956@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo [<https://ror.org/017hvgd88>], Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research examines how compensation, teamwork, and job satisfaction affect employee performance at UD Rifki Muslim Jaya in Mojokerto. Limited research exists on these factors in small-scale enterprises in Indonesia, prompting this study. Using quantitative methods and random sampling, data were collected from 80 employees via questionnaires. Multiple regression analysis with SPSS showed that compensation, teamwork, and job satisfaction significantly impact employee performance both individually and collectively. The findings highlight the need for managers to enhance these factors to boost productivity and performance.

Highlight:

Compensation, teamwork, and job satisfaction significantly impact employee performance.

Used random sampling and multiple regression analysis.

Findings emphasize focusing on these factors to enhance productivity.

Keyword: Compensation, Teamwork, Job Satisfaction, Employee Performance, Quantitative Research

Published date: 2024-12-08 00:00:00

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang saat ini dimiliki sebuah organisasi sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan dan visinya. Organisasi harus memahami betapa pentingnya sumber daya manusia untuk keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang berorganisasi untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Tanpa adanya organisasi maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya [1]. Untuk mencapai tujuannya, organisasi harus mempertimbangkan keberhasilan yang penting, salah satunya adalah kinerja karyawan [2]. Kinerja adalah sebuah kualitas dari hasil kerja secara individu atau sekelompok yang ada di dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dan visi misi yang berpedoman pada norma yang berlaku, prosedur, dan kriteria serta ukuran yang sudah ditetapkan di dalam perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting dibandingkan dengan elemen lainnya dalam organisasi, sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang besar. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari tugas dan fungsi yang berhubungan erat dengan kinerja dalam perusahaan. Karena kinerja karyawan dinilai dari efektif dan efisien atau kualitas kinerja yang di capai oleh karyawan yang di tentukan perusahaan [3].

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

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

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

Dalam kehidupan berorganisasi Ud.Rizki Muslim Jaya membutuhkan kerja sama tim yang kompak agar bisa memenuhi target perusahaan pekerjaan yang tidak solid tentunya membuat produksi kurang maksimal pentingnya dalam perusahaan kerja sama tim adalah agar mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan dan membuat karyawan lebih kompak adanya kekompakan ini menghasilkan sinergi yang positif melalui usaha yang terkordiner telah saya peroleh wawancara dari karyawan Ud. Rizki Muslim Jaya mengatakan mereka butuh kerja sama tim yang cekatan, telaten dan memiliki sifat kekeluargaan mereka juga bilang dari kekeluargaan itu membuat betah kalau bekerja.

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

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

Rumusan Masalah:	Menganalisis pengaruh kompensasi, kerja sama tim, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus di UD.Rifky Muslim Jaya Mojoanyar Mojokerto).
Pertanyaan penelitian:	Apakah terdapat hubungan antara kompensasi, kerja sama tim, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus di UD.Rifky Muslim Jaya Mojoanyar Mojokerto)?
Kategori SDG's:	Sesuai perihal kategeori SDG's artikel ilmiah ini menggunakan SDG's pada point ke 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Table 1.

Literatur Review

1) Kinerja Karyawan

Kinerja dapat mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan setiap individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan dalam melakukan visi dan misi utama yang berpedoman pada norma, standar prosedur operasi, standar dan ukuran yang telah ditetapkan dan berlaku bagi perusahaan tersebut[10]. Kinerja (Y) yang di jelaskan tentang kinerja (performance) adalah hasil kerja yang baik di lakukan oleh karyawan se maksimal mungkin dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan[2].

2) Kompensasi

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

3) Kerjasama Tim

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

4) Kepuasan Kerja

Menurut Jackson, 2011 kepuasan kerja adalah keadaan dimana emosional yang positif dan mengevaluasi adanya pengalaman kerja. Ketika harapan perusahaan ini tidak dapat terpenuhi, maka ketidakpuasan dalam bekerja akan muncul. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, biasanya kepuasan kerja, kompensasi, pengakuan, hubungan manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan Kerja (X3) yaitu tentang penilaian, perasaan dalam diri atau sikap seseorang secara spontan atau pegawai yang pekerjaannya baik atau buruk dan kaitannya dengan lingkungan kerjanya, kepuasan terhadap berbagai keinginan dan kebutuhan melalui kerja atau pekerjaannya[15].

METODE

Penelitian kuantitatif merupakan metode yang di lakukan pada peneliti saat ini. Peneliti menggunakan variable Kompensasi (X1), Kerja Sama Tim (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Tujuan dari peneliti saat ini menganalisis pengaruh kompensasi, kerja sama tim, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus di UD.Rifky Muslim Jaya Mojoanyar Mojokerto). Alamat penelitian saat ini ada di desa mojoanyar kabupaten mjkerto di UD.Rifki Muslim Jaya yang memproduksi kerupuk rambak. Penelitian di lakukan pada bulan januari 2023 pada penelitian saat ini mengambil populasi dari seluruh karyawan UD.Rifki Muslim Jaya sebanyak 80 karyawan. Teknik yang di ambil dari peneliti saat ini dengan model random sampling. Dalam penelitian saat ini mengambil secara

keseluruhan karyawan yaitu 80 untuk di jadikan sample. Dalam penelitian saat ini di jelaskan random sampling disebut sebagai sampling acak sederhana yaitu metode pengambilan sampel di mana Setiap para anggota karyawan diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

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

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

a= Konstanta

b = Koefisien regresi variabel bebas

X₁= Variabel independent Kompensasi

X₂= Variabel independent Kerja Sama Tim

X₃= Variabel independent Kepuasan Kerja

e= Standar Error

Definisi Operasional

a. Kompensasi (X1)

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

Indikator dari kompensasi yaitu:

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

b. Kerjasama Tim (X2)

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

Indikator kerja sama tim yaitu:

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

c. Kepuasan Kerja (X3)

Menurut Jackson, 2011 kepuasan kerja adalah keadaan dimana emosional yang positif dan mengevaluasi adanya pengalaman kerja. Ketika harapan perusahaan ini tidak dapat terpenuhi, maka ketidakpuasan dalam bekerja akan muncul. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, biasanya kepuasan kerja, kompensasi, pengakuan, hubungan manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju Indikator dari kepuasan kerja secara teoritis [15] indikator dari kepuasan kerja

1. kesempatan untuk memperoleh pengalaman

2. keadaan kerja aman
3. gaji yang sesuai kemampuan

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang baik di lakukan oleh karyawan se maksimal mungkin dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan [2].

Indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas karyawan yang di tetapkan perusahaan
2. kuantitas kerja yang di harapkan perusahaan
3. kerapian dalam pekerjaan.

Kerangka Konseptual

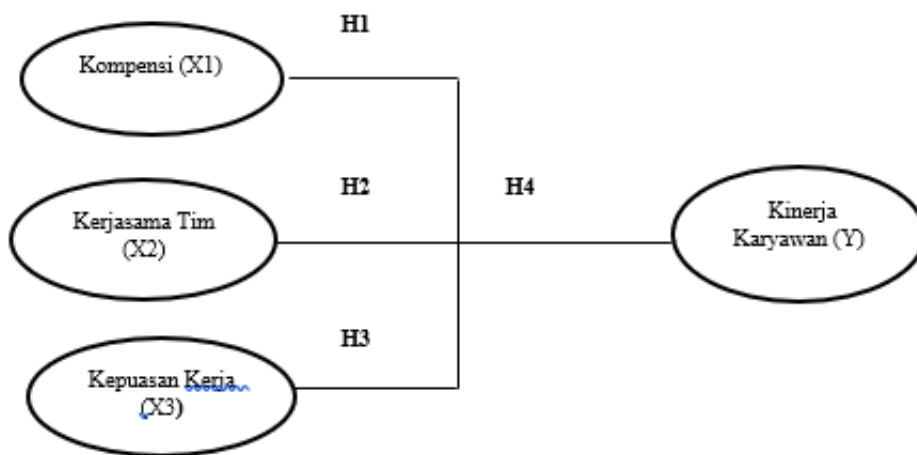


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	N
Kompensasi (X1)	Gaji yang selama ini di berikan kepada karyawan	28	37	15
	Fasilitas yang di berikan	29	34	17

	karyawan			
	Pemberian tunjangan THR yang di berikan perusahaan kepada karyawan	45	21	14

Table 2. Analisis deskriptif kompensasi

Sumber :Data dari kuisioner

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

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

Table 3. Analisis deskriptif kerja sama tim

Sumber :Data dari kuisioner

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

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

Table 4. Analisis deskriptif kepuasan kerja

Sumber :Data dari kuisisioner

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

Pernyataan	Jawwaban			
		SS	S	N
Kepuasan Kerja (X3)	Kualitas karyawan yang di tetapkan perusahaan	43	25	12
	Kuantitas kerja yang di harapkan perusahaan	42	23	15
	Kerapian dalam bekerja	48	23	23

Table 5. Analisis deskriptif kinerja karyawan

Sumber :Data dari kuisisioner

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

Karakteristik Responden

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

Karakter Responden	Jumlah (N)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	57,5 %
Perempuan	34	42,5 %
Usia		
21-30	42	52,5 %
31-40	29	36,3 %
>40	9	11.3 %
Pendidikan		
SMA	79	98.5 %
S1	1	1,3 %
Masa Kerja		
< 1 Tahun	1	1,3 %
1-5 Tahun	68	85,0 %
5- 10Tahun	11	13,8 %

Table 6. Karakteristik Responden

Sumber :Data UD.Rifki Muslim Jaya

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

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

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

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

Table 7. Deskriptif Variabel Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

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

Table 8. Deskriptif Variabel Kerjasama Tim

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

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

Table 9. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

P ernyataan		Mean	K eterangan
Y1	Kualitas karyawan yang di tetapkan perusahaan	4.39	Tinggi
Y2	kuantitas kerja yang di harapkan perusahaan	4.34	Tinggi
Y3	kerapian dalam pekerjaan.	4.49	Tinggi

Kinerja	13.21
---------	-------

Table 10. *Deskriptif Variabel Kinerja*

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

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

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1X1.2X1.3	0.8080.8550.870	0.2190.2190.219	ValidValidValid
Kerjasama Tim	X2.1X2.2X2.3	0.8150.8750.853	0.2190.2190.219	ValidValidValid
Kepuasan Kerja	X3.1X3.2X3.3	0.8980.8810.916	0.2190.2190.219	ValidValidValid
Kinerja	Y1Y2Y3	0.8700.8660.842	0.2190.2190.219	ValidValidValid

Table 11. *Hasil Uji Validitas*

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

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

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

Table 12. *Hasil Uji Reliabilitas*

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

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

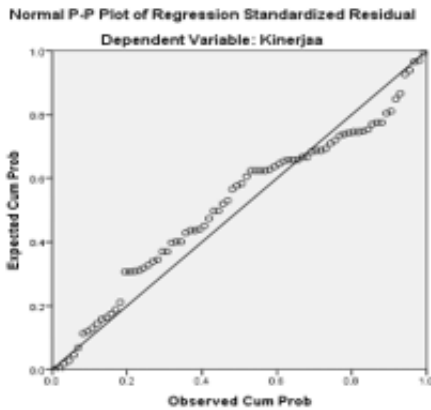


Figure 2. Normal Probability Plot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

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

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

Table 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.1, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya tidak saling berkolinieritas.

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

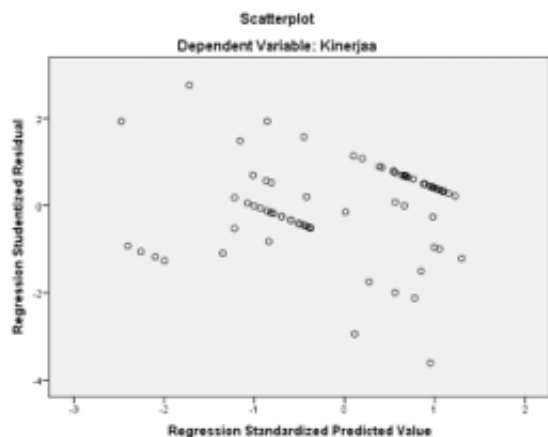


Figure 3. Scatterplot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

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

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

Table 14. Hasil Regresi Linier Berganda

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan yakni:

$$Y = 0.112 + 0.165 + 0.753$$

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

1. Nilai koefisien X1 = 0.112, artinya peningkatan kompensasi sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.112.
2. Nilai koefisien X2 = 0.165, artinya peningkatan kerjasama tim sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.165.
3. Nilai koefisien X3 = 0.753 artinya peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.753.

Uji t untuk pengukur tingkat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Membandingkan nilai dengan . Jika > , maka terdapat alasan yang kuat untuk menerima dan menolak , begitu juga sebaliknya.

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

Table 15. Hasil Uji t

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Sesuai dengan $df = (n-k-1) = 80-4-1 = 75$ dan tingkat taraf kepercayaan 5% (0,05), maka nilai adalah sebesar 1.665. Berdasarkan tabel dijelaskan bahwa uji hipotesis secara parsial (individu) sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1)

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

2. Kerjasama Tim (X2)

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

3. Kepuasan Kerja (X3)

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

Uji F untuk pengukur tingkat pengaruh signifikan secara bersama (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil dari penelitian ditetapkan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 76$, serta tingkat taraf signifikan 5% (0,05), maka nilai sebesar 2.72.

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

Table 16. Hasil Uji F

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

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

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

Kerjasama Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja

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

Studi empiris menunjukkan bahwa setiap karyawan harus memberikan kemampuan maksimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Ketika setiap karyawan mengarahkan kemampuannya secara maksimal maka akan membentuk kerjasama tim yang kompak. Apabila karyawan tidak mengarahkan kemampuannya secara maksimal dan malas-malasan maka kinerja semakin menurun dan pekerjaan juga tidak maksimal. Kerjasama tim antar karyawan juga tidak berjalan dengan baik. Kerjasama tim yang dibangun dalam UD. Rifki Muslim Jaya juga berupa saling berkontribusi antar sesama tim dalam berkontribusi dengan baik antara karyawan, agar tidak terjadi kesalah faham dalam bekerja samadan dapat meningkatkan kinerja karyawan . Karena dengan kerjasama yang bertanggung jawab maka pekerjaan yang di selesaikan dengan rasa tanggung jawab akan ringan jika di lakukan secara bersama-sama.. Hasil penelitian yang mendukung yaitu [17] menyatakan dalam penelitiannya kerjasama tim pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil uji t statistik menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada objek penelitian bahwa indikator kepuasan kerja yang lebih tinggi dari analisis deskriptif yaitu indikator gaji yang sesuai kepeuan.

Studi empiris menunjukkan bahwa menerapkan sistem gaji sesuai kemampuan masing-masing alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Para karyawan UD Rifki Muslim Jaya akan meningkatkan kinerjanya apabila gaji yang mereka terima sesuai dengan jabatan atau beban pekerjaan. Apabila gaji yang diberikan baik maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Jika gaji tidak sesuai dengan jabatan atau beban pekerjaan maka kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik, sangat penting bagi UD Rifki Muslim Jaya untuk mengatur strategi gaji secara adil agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar juga kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja UD.Rifki Muslim Jaya juga memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dalam melkukan pekerjaan. Pengalaman tersebut bisa meningkatkan karier untuk di promosikan ke perusahaan. Kepuasan kerja di UD.Rifki Muslim Jaya juga memberikan keadaan kerja yang aman dengan suasana kerja yang terbilang aman untuk para karyawan saat bekerja. Hasil penelitian yang mendukung yaitu [18] menyatakan dalam penelitiannya kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi , Kerjasama Tim , Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Rifki Muslim Jaya. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator kompensasi berupa puas pemberian tunjangan THR yang di berikan perusahaan kepada karyawan kerjasama tim berupa pengerahan kemampuan secara maksimal kepuasan kerja berupa gaji yang sesuai kemampuan. Maka, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pihak UD Rifki Muslim Jaya perlu memberikan motivasi agar para karyawan lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian yang mendukung yaitu [19] menyatakan dalam penelitiannya kompensasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

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

References

1. A. Yanuar and B. Heriyanto, "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan," vol. 12, no. 1, pp. 90-98, 2020.
2. Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(2), 632-640.
3. Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30-49.
 4. Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.
 5. Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
 6. Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
 7. Panglipurningrum, Y. S., & Pamungkas, B. I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Mcdonald's Area Solo Raya). *KELOLA*, 9(2), 180-193.
 8. Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133-143.
 9. Yuwana, S. I. P. (2022). P PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PASCA MERGER BANK SYARIAH INDONESIA. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 448-454.
 10. Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).
 11. Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
 12. Wulandari, D. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. PRIMA ALLOY STEEL UNIVERSAL SIDOARJO (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA).
 13. Handayani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
 14. Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4163-4170.
 15. Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
 16. A. Yanuar And B. Heriyanto, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," Vol. 12, No. 1, Pp. 90-98, 2020.
 17. H. A. Najati And A. H. Susanto, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta," Vol. 1, No. 2, 2022.
 18. D. Wandu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang," Vol. 2, No. 1, Pp. 61-72, 2019.
 19. A. C. P. B. Lumanauw And G. G. Lumintang, "Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi," Vol. 5, No. 2, Pp. 3018-3027, 2017.