

PENGARUH KOMPENSASI, KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG SAM RATULANGI**EFFECT OF COMPENSATION, TEAMWORK AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMACE AT AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG SAM RATULANGI**

Oleh:

Agatha Cristine Panggiki¹Bode Lumanauw²Genita G. Lumintang³

^{1,2,3} **Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado**

E-mail:

¹agathacristine_panggiki@yahoo.co.id²bode.lumanauw@yahoo.co.id³genitagracia73@gmail.com

Abstrak : Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar karena manusialah yang melakukan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan sehingga membuat perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pembinaan dan perhatian yang serius terhadap sumber daya manusia, sehingga karyawan benar-benar menyalurkan kemampuannya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 29 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kerjasama tim juga akan meningkat karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga mereka termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas mereka di dalam tim.

Kata kunci : kompensasi, kerjasama tim, kepuasan kerja

Abstract : Human resources have a very big role because people who do activities in the company so as to make the company able to achieve its goals. Therefore, companies need to provide serious guidance and attention to human resources, so that employees actually channel their abilities. The purpose of this study is to determine whether there is influence of compensation, teamwork and job satisfaction on the performance of employees AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. The sample in this research is 29 employees. The results of this study indicate that compensation, teamwork and job satisfaction effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork has a positive and significant impact on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Preferably, company management needs to pay attention and improve employee job satisfaction. With increased job satisfaction teamwork will also increase as employees feel satisfied with their work so that they are motivated to do their tasks in the team.

Keywords: compensation, teamwork, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas maupun kuantitas kerja yang dapat mereka capai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan. Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia, mendorong perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan jasmani maupun rohani dari karyawan. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu juga dengan AJB Bumiputera 1912 didirikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia.

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab belum dapat dikatakan mencapai kinerja yang baik. Kenyataan menunjukkan bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi Manado belum dapat mencapai target yang ditetapkan secara maksimal, maka perlu memahami keberadaan karyawan supaya dapat ditemukan suatu kebijakan yang baik guna pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi Manado sangat termotivasi untuk mengerjakan tugas mereka jika mendapatkan komisi. Karena itu perusahaan perlu memberi perhatian dalam hal pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Kesenjangan di antara pimpinan dan karyawan serta sikap yang kurang mendukung dari sesama rekan kerja membuat karyawan tidak dapat menyalurkan kemampuan dengan maksimal lewat kerjasama tim. Selain kompensasi dan kerjasama tim, ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi Manado yang harus mendapat perhatian yaitu masih banyak karyawan yang belum menunjukkan rasa puas dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompensasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*.
2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan *AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*.
3. Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan *AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*.
4. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kompensasi

Yani (2012:139) mendefinisikan kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Kerjasama Tim

Dewi (2007:152) mendefinisikan kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013:202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

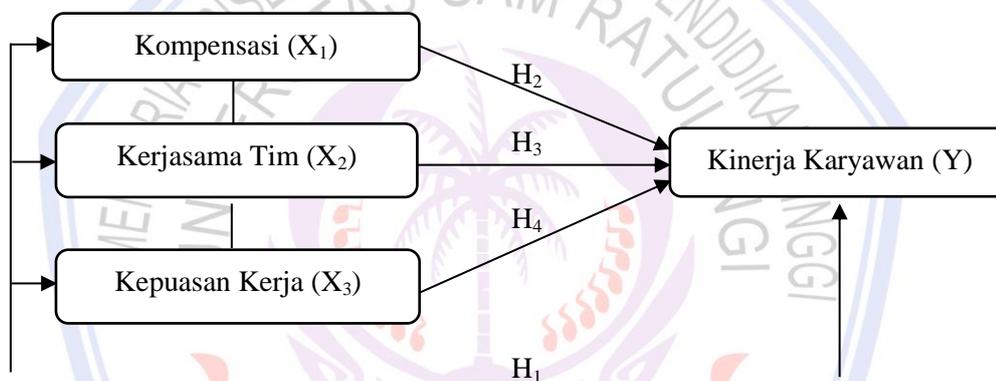
Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Bagaskoro, Fathoni dan Warso (2016), *Effect of Compensation and Team Work Through The Performance of Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Citra Alam Lestari Semarang*. Hasil analisis penelitian ini: ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja, antara kompensasi dan kerjasama tim dalam kepuasan kerja, antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja bersama terhadap kinerja karyawan.

Ratnasari (2016), *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*. Hasil analisis penelitian ini adalah: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam, (2) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam, (3) kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₂ : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₃ : Diduga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₄ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012:36). Dalam kaitannya untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi yang berada di Jl. Sam Ratulangi No. 59, Manado dengan waktu penelitian yaitu selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado Cabang Sam Ratulangi yang berjumlah 29 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2012:96). Sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 29 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian perpustakaan untuk melengkapi data dengan membaca buku-buku dan artikel yang membahas penelitian ini.
2. Penelitian lapangan berupa observasi, wawancara dan kuisioner : Observasi, penulis mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar mendapatkan hasil yang konkrit dan benar. Wawancara, untuk mendapatkan data yang jelas dan lebih lengkap. Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti soal valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti soal tidak valid Apabila r_{hitung} berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbach alpha* (α). Kriteria valid dalam uji reliabilitas: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti soal reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti soal tidak reliabel. Jika reliabilitas 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan 0,8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik (P-Plot). Deteksi adanya normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumber diagonal dari grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009:125).

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah (Ghozali, 2009:96).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2010: 407-408), bentuk umum dari regresi linear berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kerjasama Tim

X₃ = Kepuasan Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan nilai kritis distribusi F dengan *Level of significant* $\alpha = 5\%$. Kriteria penolakan atau penerimaan:

1. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel x terhadap y.
2. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima, ini berarti ada pengaruh simultan terhadap variabel x terhadap y.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan nilai kritis dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$. Penentuan kritis penerimaan dan penolakan:

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y.
2. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a diterima, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Butir Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung} (X ₁)	Nilai r_{hitung} (X ₂)	Nilai r_{hitung} (X ₃)	Nilai r_{hitung} (Y)	Keterangan
1	0,381	0,894	0,661	0,805	0,806	Valid
2	0,381	0,808	0,627	0,811	0,814	Valid
3	0,381	0,781	0,792	0,739	0,909	Valid
4	0,381	0,833	0,800	0,848	0,880	Valid
5	0,381	0,794	0,667	0,846	0,784	Valid
6	0,381	0,734	0,744	0,788	0,720	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

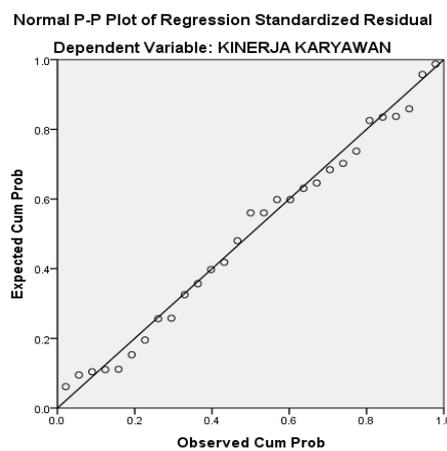
Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} masing-masing butir pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r_{tabel} 0,381. Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Reliabilitas	Ket.
1	Kompensasi (X_1)	0,892	Reliabel
2	Kerjasama Tim (X_2)	0,807	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0,891	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,894	Reliabel

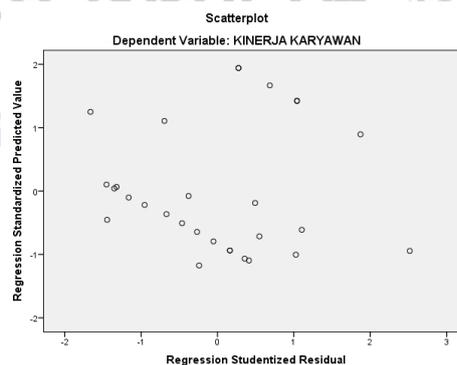
Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 2 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel menunjukkan angka yang melebihi 0,60. Hal tersebut berarti semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik P-Plot menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik di sekitar garis linier menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Gambar 3 grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut

menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedasitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.174	2.781		2.220	.036		
1 Kompensasi	.211	.099	.280	2.134	.043	.720	1.388
Kerjasama Tim	.279	.130	.310	2.148	.042	.596	1.679
Kepuasan Kerja	.292	.110	.407	2.645	.014	.525	1.903

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa output *Coefficients* terlihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel Kompensasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

Analisis Linear Regresi Berganda

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6.174	2.781
1 Kompensasi	.211	.099
Kerjasama Tim	.279	.130
Kepuasan Kerja	.292	.110

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 4 menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,174 + 0,211X_1 + 0,279X_2 + 0,292X_3$$

Nilai konstanta sebesar 6,174 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 6,174 satuan. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,211 yang artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, jika variabel kompensasi bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,211 satuan. Koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0,279 yang artinya variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, jika variabel kerjasama tim bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,279 satuan. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,292 yang artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, jika variabel kepuasan kerja bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,292 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	115.875	3	38.625	18.452	.000 ^b
1 Residual	52.332	25	2.093		
Total	168.207	28			

$$F_{\text{tabel}} = 2,99$$

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Pada Tabel 5 pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). $F_{tabel} = 2,99$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi (Y).

Pengujian secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.174	2.781		2.220	.036
1 Kompensasi	.211	.099	.280	2.134	.043
Kerjasama Tim	.279	.130	.310	2.148	.042
Kepuasan Kerja	.292	.110	.407	2.645	.014

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,134 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,059 dengan tingkat signifikan $0,043 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} untuk variabel kerjasama tim sebesar 2,148 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,059 dengan tingkat signifikan $0,042 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan sebesar 2,654 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,059 dengan tingkat signifikan $0,14 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 7. Hasil Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.652	1.447

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,830 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 83% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya sangat kuat.

Hasil koefisien determinasi atau R square (r^2) adalah 0,689 yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi dapat dijelaskan oleh variasi dari kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja sebesar 68,9%, sementara sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi agar lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagaskoro, Fathoni dan Warso (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja bersama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang turut mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian Saleleng dan Soegoto (2015) menunjukkan motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. Dengan demikian, kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hal ini menunjukkan bahwa agar kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi dapat terus ditingkatkan maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kompensasi yang diterima para karyawan hingga kompensasi itu memuaskan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Ratnasari (2016) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rosya (2015) yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kerjasama tim yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) menunjukkan bahwa kerja kelompok (*teamwork*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sriyono dan Lestari (2013) menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yunita (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Saputra, Bagia dan Yulianthini (2016) menunjukkan ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.
3. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kerjasama tim juga akan meningkat karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga mereka termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas mereka di dalam tim.

2. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hal ini dikarenakan kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 68,9% variasi kinerja karyawan dan masih ada sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, karena penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagaskoro, Andreas., Aziz Fathoni dan Moch. Mukeri Warso. 2016. *Effect of Compensation and Team Work Through The Performance of Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Citra Alam Lestari Semarang. Journal of Management.* Vol. 2, No. 2. Sumber: jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/399/386. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal:1-9
- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Penerbit Progressio, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*. Vol. 2, No. 1. Sumber: http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/tl@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_393539707348.pdf. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal: 33-40
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*. Sumber: eprints.umsida.ac.id/138/3/Sri%20Langgeng%20Ratnasari_424-434%20fix.pdf. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal: 424-434
- Rosita, Titik dan Tri Yunita. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 1. Sumber: <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/1463/1419>. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal: 1-20
- Rosya, Hendri. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen STIE Pasaman Simpang Empat. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 4, No. 2. Sumber: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwimp7iy27WAhVEu48KHTfB94QFggUgMAE&url=https%3A%2F%2Fejournal.stiesia.ac.id%2Fjirm%2Farticle%2Fdownload%2F1463%2F1419&usq=AFOjCNGk9FAU35uHVSEGT_cIVMjGk_GtXw. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal: 127-137.
- Saleleng, Max dan Agus Supandi Soegoto. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-11. Vol.3 No.3. Sept. 2015. Sumber: <https://media.neliti.com/media/publications/2746-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-motivasi-pelatihan-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-peg.pdf>. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal. 695-708.
- Saputra, Agus, I Wayan Bagia, dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4. Sumber: ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/download/6730/4591. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal: 1-8
- Sriyono dan Farida Lestari. 2013. Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Call for Paper*. Sumber: <http://ekonomi.umsida.ac.id/tinymcepuk/gambar/file/ekonomi/proceeding/12%20%20Paper%20Sriyono.pdf>. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal: 129-146
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Yani, H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Mitra Wacana Media, Jakarta.