

TURNITIN SEMINAR SDM KEL 3

by IBS Perpustakaan

Submission date: 23-Jun-2021 10:12AM (UTC+0700)

Submission ID: 1610355393

File name: Penelitian_Seminar_Kelompok_3_FIX.docx (1.13M)

Word count: 15086

Character count: 96840

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN
KERJASAMA TIM, KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI
KERJA**

(Studi Pada Karyawan Tetap Level *Staff* LPPI)



Dosen:

Wasi Bagasworo, S.E., M.M

Disusun oleh:

1. M. Yudistira P.S (20181111032)
2. Morintan Mileniawati M. (20181111065)
3. Fitri Qurotul A'yun (20181111087)
4. Tasyah Vacellynanda (20181111090)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
STIE INDONESIA BANKING SCHOOL JAKARTA
Jalan Kemang Raya No.35, Jakarta Selatan 12730**

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR TABEL	v
KATA PENGANTAR.....	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan Penelitian	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Kerjasama Tim	9
2.1.3 Kompensasi Finansial	10
2.1.4 Motivasi kerja	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	14
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.3.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	26
2.4 Model Penelitian	27
BAB III.....	28
METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Objek Penelitian	28
3.2 Jenis dan Desain Penelitian	28

3.3	Populasi	28
3.4	Sampel	29
3.5	Operasional Variabel	29
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.7	Teknik Pengolahan Data	35
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	35
3.7.2.1	Uji Normalitas.....	35
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas	35
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.7.4	Uji Model.....	37
3.7.4.1	Adjusted R ²	37
3.7.4.2	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	37
3.7.4.3	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	37
BAB IV		39
ANALISIS DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.2	Profil Responden	39
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	40
4.2.2	Pendidikan Terakhir Responden	41
4.2.3	Lama Bekerja Responden.....	42
4.2.4	Tingkat Pengeluaran Responden	43
4.2.5	Status Responden.....	44
4.2.6	Responden yang sudah memiliki anak atau belum	45
4.3	Analisis Penelitian	45
4.3.1	Uji Validitas Penelitian	45
4.3.2	Uji Reliabilitas Penelitian	47
4.4	Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi	48
4.4.1	Uji Normalitas.....	48
4.4.2	Uji Multikolinearitas	48
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	49

4.4.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
4.5	Uji Model.....	52
4.5.1	Adjusted R ²	52
4.6	Uji Hipotesis.....	53
4.6.1	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	53
4.6.2	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).....	54
4.7	Pembahasan	55
4.7.1	Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.7.2	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	55
4.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	56
4.8	Implikasi Manajerial.....	56
BAB V	61
KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
KUESIONER PENELITIAN	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 – Model Penelitian	27
Gambar 2 – Struktur Organisasi Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)	39
Gambar 3 – Jenis Kelamin Responden	40
Gambar 4 – Pendidikan Terakhir Responden	41
Gambar 5 – Lama Bekerja Responden	42
Gambar 6 – Tingkat Pengeluaran Responden	43
Gambar 7 – Status Responden	44
Gambar 8 – Responden yang sudah memiliki anak atau belum	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1 – Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2 – Variabel Operasional	30
Tabel 3 – Skala Pengukuran Likert.....	33
Tabel 4 – Uji Validitas Penelitian	45
Tabel 5 – Uji Reliabilitas Penelitian	47
Tabel 6 – Uji Normalitas.....	48
Tabel 7 – Uji Multikolinearitas	49
Tabel 8 – Uji Heteroskedastisitas.....	50
Tabel 9 – Analisis Regresi Berganda	51
Tabel 10 – Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
Tabel 11 – Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	53
Tabel 12 – Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).....	54
Tabel 13 – Implikasi Manajerial Motivasi Kerja	57
Tabel 14 – Implikasi Manajerial Kerja Sama Tim	58

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya kepada kami sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kerjasama Tim, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja” (Studi Pada Karyawan Tetap Level *Staff* LPPI). Tak lupa shalawat serta salam kami haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan pencerahan pada umat manusia, semoga dengan memegang teguh sunnahnya akan mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Pada saat melaksanakan penelitian serta penulisan penelitian ini kami banyak menemukan berbagai kesulitan dan kendala, namun atas izin Allah SWT. kami dapat menyelesaikan penelitian ini secara tepat waktu. Hal ini juga didorong dengan usaha, doa, semangat, bantuan, bimbingan serta dukungan yang kami terima baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak.

Penulisan penelitian ini tidak lepas dari dukungan pihak keluarga yang telah memberikan dukungan moril, materil, serta kasih sayang yang luar biasa sejak kami lahir hingga saat ini. Pada kesempatan ini kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Wasi Bagasworo, S.E..M.M, selaku dosen pembimbing penelitian yang senantiasa memberikan bimbingan, saran, waktu, dan ilmunya sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia, selaku objek penelitian dalam penelitian ini. Khususnya Ibu Erni, Bapak Ramudji, Bapak Muchlis yang telah membantu dalam mengumpulkan data, serta karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia yang telah mengisi lembar kuisioner.
3. Teman-teman kami selaku pihak yang telah mewarnai cerita kehidupan perkuliahan kami yang tidak dapat kami tuliskan satu persatu.

Kami menyadari bahwa penulisan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kami meminta kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki dan menyempurnakan penulisan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat serta informasi bagi khalayak luas, terima kasih.

Jakarta, 19 Febuari 2021

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) merupakan lembaga yang berdiri dibawah yayasan Bank Indonesia (BI) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Perbankan dan pengetahuan masyarakat mengenai perbankan melalui produk dan jasa pelayanan pendidikan, pelatihan dan pengembangan perbankan, berupa program pendidikan, program pelatihan, jasa konsultasi dan *assessment*, layanan riset, layanan *e-learning*, layanan simulasi perbankan, layanan penyelenggaraan *workshop* dan seminar serta jasa fasilitas kampus. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan terutama Perbankan.

Pimpinan LPPI saat ini Bapak Mirza Adityaswara, pada hari Senin tanggal 3 Februari 2020 diangkat sebagai Direktur Utama LPPI periode 2020-2023 melalui Pelantikan dan Penandatanganan Pakta Integritas. Beliau lahir di Surabaya pada tahun 1965. Gelar yang diraih beliau yaitu Sarjana Ekonomi dari Universitas Indonesia dan memperoleh gelar *Master of Applied Finance* dari *Macquarie University, Sydney, Australia*. Bapak Mirza Adityaswara mengawali karir sebagai *Dealer* di Bank Sumitomo Niaga pada tahun 1989. Sejak tahun 2002 hingga Oktober 2005 beliau menjabat sebagai *Director, Head of Securities Trading & Research, Bahana Securities*, kemudian pada November di tahun yang sama diminta menjadi *Director, Head of Equity Research & Bank Analysis* di *Credit Suisse Securities Indonesia*.

Selama kurun waktu 2008–2010 beliau menjabat sebagai *Managing Director, Head of Capital Market, Mandiri Sekuritas*, sekaligus sebagai Kepala Ekonom Bank Mandiri *Group*. Sebelum diangkat sebagai Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia, anggota Dewan Komisioner Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dan sejak april 2012 ditugaskan sebagai Kepala Eksekutif LPS sekaligus Dewan Komisioner. Selanjutnya, sesuai dengan Keputusan Presiden RI No.113/P tahun 2013 tanggal 30 September 2013, Bapak Mirza Adityaswara diambil sumpahnya sebagai Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia pada tanggal 3 Oktober 2013 untuk masa jabatan 2013-2014. Jabatan

Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia tersebut diperpanjang berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 62/P tahun 2014 untuk periode 2014-2019. Kemudian, di tahun 2015, melalui Surat Keputusan Presiden Nomor 61/P tahun 2015 tanggal 23 Juli 2015, Bapak Mirza Adityaswara diberikan amanah sebagai anggota Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (DK OJK) Ex-Officio dari Bank Indonesia, sampai dengan tahun 2019. Pada 31 Januari 2020, beliau resmi sebagai Tenaga Ahli Menteri Keuangan Bidang Jasa dan Keuangan. Pada 3 Februari 2020 resmi menjadi Direktur Utama LPPI.

Visi dan Misi dari LPPI adalah sebagai berikut:

Visi

Menjadi lembaga pengembangan perbankan dan jasa keuangan yang terpercaya dan terkemuka di tanah air, serta mendapat pengakuan internasional.

Misi

- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia perbankan dan jasa keuangan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (*knowledge, skill, attitude*).
- Membantu Bank Indonesia dan pemerintah (Otoritas Jasa Keuangan) dalam mengembangkan industri perbankan dan jasa keuangan yang sehat dan berkualitas.
- Sebagai *center for leadership and ethics* untuk industri perbankan dan jasa keuangan.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu yang menentukan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia didalamnya (Daspar, 2020). Kinerja karyawan diartikan sebagai pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, serta kesungguhan dan waktu (Fajrin & Susilo, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang kami peroleh dari Bapak Muchlis, karyawan LPPI memiliki kinerja yang baik karena sebagai lembaga pelatihan LPPI memberikan pelatihan untuk karyawan tingkat staf yaitu *Office Development Program (ODP)*.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan yakni kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih melalui komunikasi dan manajemen yang dikelola bersama demi tercapainya tujuan bersama (Letsoin & Ratnasari, 2020). Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kerjasama yang dilakukan antar karyawan, karena suatu pekerjaan akan lebih cepat selesai dengan melakukan kerjasama tim yang efektif. Untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan sangat dibutuhkan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim (Pratiwi & Nugrohoseno, 2018). Menurut Johnson dan Johnson (1999) mengatakan sebuah tujuan akan lebih mudah dicapai jika seseorang bekerjasama dalam sebuah tim dibandingkan dengan bekerja sendiri. Saat ini solusi terbaik untuk dapat mencapai kesuksesan di dalam organisasi adalah pembentukan kerjasama tim (Rhee et al., 2013).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muchlis kerjasama antar pegawai tetap di LPPI terbilang sangat baik, mereka saling mendukung, membantu, dan saling menutupi kekurangan dari masing-masing individu sehingga tidak muncul perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan perkelahian. Kerjasama tim atau *teamwork* sangat meningkatkan kinerja di LPPI karena perbedaan umur para pegawai tetap yang tidak jauh berbeda sehingga mereka lebih mudah untuk bergaul. Adanya pandemi saat ini sangat berpengaruh terhadap kerjasama tim di LPPI karena kebutuhan akan digitalisasi teknologi informasi sangat dibutuhkan pada saat pandemi seperti ini. Pegawai tetap LPPI sangat pandai menggunakan teknologi informasi karena mereka telah mendapatkan *online training* dari google sehingga mereka dapat turut mendukung dan menggerakkan LPPI. Hal ini diperkuat berdasarkan wawancara dengan Ibu Lisa bahwa kerjasama tim di setiap divisi berbeda-beda. Kerjasama tim dalam LPPI masih terkontrol walaupun masih memiliki komunikasi yang kurang baik, namun sebisa mungkin meminimalisir terjadinya miskomunikasi. Menurut Ibu Lisa hal terpenting yang harus dilakukan dalam menjaga kerjasama dalam tim adalah membangun komunikasi yang baik antar karyawan, misalnya jika terdapat kendala dalam melakukan tugas karyawan tidak sungkan untuk mengungkapkannya sehingga karyawan dalam tim tersebut dapat saling membantu untuk menyelesaikannya. Kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPPI, apalagi para karyawan suka berkordinasi juga dengan divisi lain dan hal itu sangat penting terutama pada saat membuat kegiatan.

Disamping faktor kerjasama tim dalam mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat faktor kompensasi sangat dibutuhkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa harus khawatir mengenai kompensasi yang akan diberikannya. Kompensasi finansial menjadi pertimbangan utama seseorang bersedia bekerja dalam perusahaan dan bertahan tidaknya disuatu perusahaan, fakta menunjukkan kecenderungan seseorang bekerja untuk meraih kehidupan yang lebih baik atau paling tidak dapat bertahan hidup (Sholikhah et al., 2020). Kesalahan menetapkan kompensasi finansial yang didapat karyawan akan mengakibatkan kerugian perusahaan karena karyawan yang merasa tidak puas akan balas jasa yang didapat. Kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai dengan adil dan layak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya (Kurniawan, 2015).

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Muchlis (2021) mengenai kompensasi finansial di LPPI, LPPI turut memberikan tunjangan kesehatan (BPJS) dan tunjangan hari tua kepada para pegawainya. Hal ini diperkuat berdasarkan wawancara dengan Ibu Lisa dan Bapak Rizky, kompensasi finansial yang diberikan LPPI kepada karyawannya sangat loyal dan masih sangat mencukupi. LPPI memberikan 16 kali gaji kepada karyawan tetap termasuk Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan secara rutin dan bonus (penilaian kinerja terbaik, uang pendidikan, lembur, dll). Namun, LPPI memiliki kelemahan yaitu belum memasukan asuransi (kesehatan) untuk di *benefitnya*, asuransi untuk swasta. Hal ini juga ditambahkan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ramudji bahwa tiap jenjang, pangkat, maupun golongan jabatan memiliki kompensasi finansial yang berbeda-beda. Beliau juga mengatakan LPPI memberikan uang cuti tahunan dan cuti panjang/ cuti besar sebanyak (6) enam kali dalam setahun, serta penghargaan berupa uang untuk pegawai sesuai dengan lamanya masa kerja dari masing-masing pegawai seperti 15 tahun, 20 tahun, 25 tahun, 30 tahun dan 35 tahun. Berdasarkan aturan yang baru dosen atau fakulti yang memberikan pengajaran dan menguji akan diberikan tambahan kompensasi, namun setengah dari pengajar eksternal. Untuk memberikan penghargaan atas masa kerja tersebut, disamping uang LPPI juga memberikan cincin emas dan sertifikat masa pengabdian selama 15 hingga 20 tahun.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan daya pendorong atau penggerak yang dimiliki dalam diri setiap

individu dalam melakukan suatu kegiatan agar setiap individu mau bekerja serta dapat beraktifitas untuk dapat menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang para individu itu miliki. Guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk dapat mewujudkan motivasi kerja yang tinggi tentu dapat memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan yang dimana bertujuan untuk perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Bahri & Chairatun Nisa, 2017).

Motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi didalam perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai sebuah kinerja yang maksimal. Motivasi yang dimiliki tentu diharapkan dapat mampu mendorong diri seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal (Noviawati, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lisa dan Bapak Rizky, motivasi kerja yang diberikan LPPI kepada karyawan berupa apresiasi, bonus kerja, uang jalan-jalan (fasilitas), *gathering* agar kebersamaan karyawan semakin kuat sehingga memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang diatas yaitu bahwa kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan akan jauh lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Maka, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul “**Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kerjasama Tim, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja**” (Studi Pada Karyawan Tetap Level *Staff* LPPI).

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Metode penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, pengambilan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Penelitian memiliki ruang lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap di Lembaga Pengembangan Perbakan Indonesia (LPPI) dengan level jabatan *staff*.

2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja. Variabel dependen adalah kinerja karyawan. \

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap level *staff* di LPPI?
2. Adakah pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap level *staff* di LPPI?
3. Adakah pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap level *staff* di LPPI?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap level *staff* di LPPI
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap level *staff* di LPPI
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap level *staff* di LPPI

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa dipergunakan oleh pembaca dan mahasiswa. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga sesuai dengan visi, misi maupun tujuan perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka pola pikir lebih luas mengenai kerjasama tim, kompensasi finansial, dan motivasi yang ditekuni selama ini. Selain itu,

diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan merupakan tata urutan penelitian ini dan dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian. Sistematika tersebut sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini dikemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan terkait dengan masalah yang akan diteliti, seperti; penelitian terdahulu, uraian tentang landasan teori kerjasama tim, kompensasi finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian ini, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, seperti: jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan kesimpulan singkat mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Wirawan et al, 2018). Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil pekerjaan dapat melibatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, tetapi evaluasi kinerja dalam organisasi perusahaan adalah kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan wujud dari bentuk penilaian kinerja pegawai (Irfansyah, 2020).

Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugas yang efektif dan efisien serta menjalankan peran dan fungsinya serta berhubungan positif dengan keberhasilan perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2019).

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada jurnal (Janseen & Yperen, 2004) yaitu:

1. Harus menyelesaikan tugas sesuai dengan *job description* yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Harus selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang diberikan perusahaan.
3. Harus memenuhi semua tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.
4. Harus tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib dilakukannya.

2.1.2 Kerjasama Tim

A. Definisi Tim

Sebuah tim dapat dikatakan merupakan sekumpulan kelompok yang besar dan memiliki karakteristik khusus serta memiliki implikasi untuk memahami bagaimana mempromosikan kinerja tim yang efektif (Salas et al., 2000).

B. Definisi Kerja Tim

Kerja tim adalah sebuah proses yang mendeskripsikan adanya interaksi di antara anggota tim yang menggabungkan sumber daya kolektif untuk menyelesaikan tuntutan tugas. Kerja tim merupakan suatu cara yang dilakukan oleh anggota tim untuk melakukan sesuatu dengan anggota tim lainnya (Schmutz et al., 2019).

C. Teori Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah proses adaptif, dinamis, dan episodik yang mencakup pemikiran, perasaan, dan perilaku antar anggota tim saat mereka berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja tim yang efektif, karena kerjasama tim akan menentukan bagaimana tugas dan tujuan dapat dicapai melalui konteks tim (Salas et al., 2014). Kerjasama tim merupakan proses pertumbuhan berkelanjutan dari interaksi berkelanjutan yang membutuhkan perhatian dan usaha dari seluruh pihak yang terlibat (Purg et al., 2005). Kerjasama tim menciptakan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi, artinya pada suatu organisasi atau perusahaan kinerja yang dihasilkan dari sebuah tim akan lebih unggul daripada kinerja per individu (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Kerjasama tim menjadi fokus utama dari banyak organisasi karena sebagian besar aktivitas organisasi menjadi lebih kompleks dikarenakan kemajuan teknologi. Organisasi yang memiliki sebuah tim akan menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik sehingga akan menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi, fleksibel, efisien, dan menguntungkan. Dengan adanya kerjasama tim maka kelancaran fungsi organisasi dapat berjalan dengan baik (Manzoor et al., 2011).

Menurut Poernomo (2006) dalam (Imron & Suhardi, 2019) ada beberapa faktor yang membentuk sebuah tim dalam organisasi, yaitu:

1. Pekerjaan akan lebih serius dikerjakan jika ada rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih.
2. Saling berpartisipasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan
3. Saling membantu antar anggota tim sehingga timbul rasa saling kenal atau saling percaya
4. Membentuk kebersamaan dalam suatu organisasi melalui kerjasama tim.

Davis (2014) indikator dari kerjasama tim yaitu: (Hidayat et al., 2019)

1. Tim kerja saya memiliki tujuan yang serupa.
2. Tim kerja saya memiliki minat atau semangat besar terhadap sesuatu.
3. Tim kerja saya mempunyai fungsi dan bertanggung jawab.
4. Tim kerja saya mampu berkomunikasi secara efektif.
5. Tim kerja saya dapat menyelesaikan konflik, yakni bersepakat untuk mengatasi konflik.
6. Tim kerja saya dapat membagi kekuasaan untuk memecahkan masalah pada tim.
7. Setiap anggota tim memiliki keahliannya masing-masing.

2.1.3 Kompensasi Finansial

Menurut (Cainarca et al., 2019) kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga. Selain itu, kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai remunerasi atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi didefinisikan sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan kontribusi kepada karyawannya atas pencapaian tugasnya dan untuk menghargai kinerjanya (Darma & Supriyanto, 2017).

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh bagi karyawan dalam memilih pekerjaan. Pemberian kompensasi yang tepat bagi karyawan akan menciptakan hubungan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu

ke waktu, sehingga memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan (Firmandari, 2014).

Kompensasi finansial biasanya ditujukan dalam rencana strategis manajemen sumber daya manusia untuk mendukung tujuan organisasi yang mengarah pada pertumbuhan organisasi (Kee et al., 2016). Kompensasi finansial terdiri dari pembayaran yang diperoleh oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi (Afrida et al., 2014). Oyira et al. (2015) menunjukkan bahwa gaji pokok sebagai bentuk kompensasi finansial adalah pembayaran yang diterima sebagai upah atau gaji dan dibayarkan kepada seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan spesifiknya.

Notoatmodjo (2009:144-145) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi (Manik, 2016), yaitu:

1. Produktivitas

Setiap perusahaan ingin mendapatkan keuntungan. Keuntungan yang dimaksud berupa keuntungan material ataupun keuntungan non material. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pertimbangan mengenai seberapa besar produktif karyawan untuk mencapai keuntungan perusahaan.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian yang diberikan perusahaan berupa kompensasi bergantung pada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

3. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawannya.

4. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi yang akan diberikan.

5. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan akan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Sistem pemerintahan yang semakin baik, akan berpengaruh terhadap sistem perundang-undangan di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan juga akan semakin baik.

Indikator kompensasi finansial pada penelitian ini mengadaptasi pada jurnal Firmandari (2014), yaitu:

1. Kompensasi finansial diterima tepat waktu.
2. Kompensasi finansial mengalami kenaikan setiap tahun.
3. Kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
4. Kompensasi finansial sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
5. Kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Kompensasi finansial dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
7. Kompensasi finansial yang diterima memuaskan.

2.1.4 Motivasi kerja

A. Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kemauan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhannya. Mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual memiliki kualitas yang berbeda satu sama lain dan akan berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan disekitarnya (Sugara, Adji, dan Chamidah, 2020). Motivasi kerja karyawan sangat penting, karena diharapkan setiap individu karyawan akan bekerja lebih keras dan semangat untuk mencapai kinerja yang tinggi dimasa yang akan datang (Asriani et al., 2020).

Motivasi untuk menjadi bagian yang sangat penting dari individu yang mendasari atau seseorang untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Palar, 2016). Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa reward apabila karyawan berprestasi, pemberian insentif yang layak sesuai standard, dan lain lain (Kustrianingsih, Maria & Leonardo 2016).

B. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk lebih maju, dan naiknya motivasi kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kebutuhan akan kekuasaan, peraturan dan upah / gaji (Alfiyah, 2016).

Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Azas, Romadhoni, dan Tamsah, 2019). Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai (Mashudi, Wijiyanti, dan Efendi, 2020).

Utomo (2010), indikator motivasi kerja yang digunakan dalam variabel ini adalah sebagai berikut: (A. Gardjito, 2014)

a. Penghargaan Diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan.

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. **Kebutuhan Keamanan Kerja.**

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Syahyuti (2010) indikator dari motivasi kerja yaitu: (Yuningsih et al., 2020)

1. Perlu keinginan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal dan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Perlu bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Perlu bekerja dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.
4. Perlu sesuatu yang baru dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 – Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	(Daspar, 2020).	“Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (<i>The Influence of Work Environment, Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance</i>)”	1. Lingkungan 2. Motivasi 3. Disiplin kerja 4. Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.	1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen
2.	(Fajrin & Susilo, 2018).	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”	1. Gaya kepemimpinan 2. Kinerja karyawan 3. Motivasi kerja	Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen 3. Terdapat variabel

					Kerja dan Kinerja Karyawan.	intervening
3.	(Sholikhah et al., 2020).	“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia.”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir 2. Kompensasi finansial 3. Kepuasan kerja 	Analisis deskriptif dan explanatory.	<p>Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, dan model penelitian pengembangan karir dan kompensasi finansial dapat memprediksikan kepuasan kerja karyawan subdivisi plate manufacturing PT Yuasa Battery Indonesia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen 3. Perbedaan variabel dependen
4.	(Kurniawan, 2015).	“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PADANG GLOBAL”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja 	Analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.	<p>Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen 3. Perbedaan variabel dependen

5.	Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020).	"Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan"	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan karyawan 2. Loyalitas Kerja 3. Kerjasama Tim 4. Kinerja Karyawan 	Analisis regresi linier berganda.	<p>Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Loyalitas Kerja antara Karyawan dan Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama tim dan Kinerja Karyawan, lalu yang terakhir Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen
6.	(Pratiwi & Nugrohose no, 2018).	"Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan"	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian 2. Kerjasama Tim 3. Kinerja Karyawan 	<p>10</p> <p>Teknik analisis data menggunakan metode alternatif <i>Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS)</i> dengan program SMARTPLS 2.0 M3.</p>	<p>10</p> <p>Kepribadian yang terdiri dari <i>extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience</i> berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang terjalin</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen

					10 dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pada PT Apie Indo Karunia.	
7.	10 (Rhee et al., 2013).	“The influence of personality and ability on undergraduate teamwork and team performance”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personality 2. Ability 3. Teamwork 4. Team Performance 	Analisis statistik dilakukan dengan IBM SPSS Statistics, Versi 19.	Temuan dalam penelitian ini menerangi hubungan antara kepribadian, kemampuan, dan kerja sama tim untuk jenis tugas yang biasa ditugaskan sebagai proyek kelompok di banyak universitas. Kisaran korelasi yang ditemukan dalam penelitian ini dan perbandingannya dengan literatur sebelumnya menunjukkan ketergantungan hasil pada populasi dan / atau faktor lingkungan yang bervariasi dari studi ke studi. Penelitian ini menguraikan hasil yang ditemukan dalam populasi sarjana multidisiplin kami dan memiliki kemungkinan perpanjangan untuk populasi serupa lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen 3. Perbedaan variabel dependen
8.	(Bahri & Chairatun Nisa, 2017)	“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Karir 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja 	Analisis regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS.	12 Bahwa ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen 3. Perbedaan variabel

					12 kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.	dependen
9.	(Noviawati, 2016)	“Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self Efficacy 2. Motivasi 3. Kinerja Karyawan 	Analisis statistik yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS.	Self efficacy memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi self efficacy yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan divisi finance dan divisi human resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen 3. Terdapat variabel intervensi
10.	(Badrianto & Ekhsan, 2019)	“The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of PT. HASTA MULTI SEJAHTERA CIKARANG”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Motivasi 3. Kinerja karyawan 	Analisis statistik berupa uji regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F) dan hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan nilai signifikan kedua variabel independen yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen

					<p>mendukung hipotesis. Oleh karena itu hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera.</p>	
11.	(Firmandari, 2014).	<p>“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. KinerjaKaryawan 3. Motivasi Kerja 	Moderated Regression Analysis (MRA)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Bonus tidak berpengaruh bahkan setelah dimoderasi oleh motivasi. Moderasi motivasi mengakibatkan kenaikan signifikansi gaji, namun menurunkan signifikansi tunjangan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independe 3. Terdapat variabel intervening
12.	(Afrida et al., 2014)	<p>“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang)”</p>	<p>Kompensasi finansial</p> <p>Kompensasi non finansial</p> <p>Motivasi kerj</p> <p>Kinerja karyawan</p>	Analisis jalur (Path Analisis)	<p>Hasil penelitian ini kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengujian hipotesis bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini bertindak sebagai mediator yang memediasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independe 3. Perbedaan variabel dependen

					variabel bebas kompensasi finansial dan non finansial terhadap variabel terikat kinerja karyawan.	
13.	(Darma & Supriyanto, 2017)	“The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performane at PT. Telekomunikasi Indonesia.”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kepuasan 3. Kinerja karyawan 	Dianalisis dengan software SmartPLS versi 2.0M3.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Kepuasan karyawan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia tergolong baik dan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen 3. Perbedaan variabel dependen
14.	(Lawasi & Triatmanto, 2017).	“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Motivasi 3. Kerjasama tim 4. Kinerja karyawan 	Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap pening-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada obyek penelitian 2. Perbedaan variabel dependen

					<p>katan kinerja karyawan. Berdasar hasil penelitian mengenai</p> <p>uji Analisis Regresi Linier Berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah variabel komunikasi.</p>	
15.	(Manzoor et al., 2011).	“Effect of Teamwork on Employee Performance”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama tim 2. Kinerja karyawan 	Studi penelitian menggunakan software SPSS versi 16.0 untuk menganalisis data yang terkumpul.	Studi penelitian menemukan bahwa kerja tim, esprit de corps, kepercayaan tim dan pengakuan dan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi berganda menunjukkan hubungan yang kuat secara signifikan antara himpunan 4 variabel independen yaitu kerja sama tim, semangat korps, kepercayaan tim, pengakuan & penghargaan, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Namun, kerja tim ditemukan sebagai variabel independen paling signifikan yang memiliki hubungan kuat dengan variabel dependen kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada objek penelitian 2. Perbedaan variabel independen
16.	(Sugara et al. 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Motivasi 3. Lingkungan 	Analisis statistik berupa uji regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara bersamaan variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel Independent

		Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo”	4. Semangat kerja		komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial variabel independen komunikasi, motivasi, maupun lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja.	3. Perbedaan variabel Dependent
17.	(Asriani et al, 2020)	“The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance”	1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kinerja karyawan	Teknik yang digunakan untuk menganalisis data regresi linier sederhana dan memeriksa hipotesis secara simultan dan parsial	kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.	1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen
18.	(Palar, 2016)	“ The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Bank Sulutgo Tomohon”	1. Motivasi Kerja 2. Kepuasan kerja 3. Kinerja karyawan	Analisis multiple regression	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi mempunyai efek signifikan terhadap performa pegawai di PT Bank SulutGo Tbk Tomohon.	1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel Independent
19.	(Kus-trianingsih et al, 2016)	“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi	1. Motivasi 2. Organisasi keadaan	Analisis statistik berupa uji	Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan	1. Perbedaan obyek

		terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang”	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kepemimpinan 4. Iklim organisasi 5. Kinerja karyawan 	regresi linier berganda	terhadap karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Provinsi Jawa Tengah, Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang, Variabel organisasi keadaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Perbedaan variabel Independent
20.	(Alfiyah, 2016)	“ Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Loyalitas 3. Kualitas karyawan 4. Kinerja karyawan 	<p>Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 18.0.</p>	<p>Motivasi kerja, loyalitas, kualitas karyawan secara simultan dan signifikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel Independent
21.	(Azas et al, 2019)	“ Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Kompensasi 3. Pelatihan 4. Kinerja Pegawai 	Analisis statistik berupa uji regresi linier berganda	<p>Motivasi Kerja, Kompensasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Moti-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel Independent

					vasi kerja dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	
22.	(Mashudi et al, 2020)	<p>“ Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bank Bri Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo) ”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Kedisiplinan kerja 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja 	Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel Independen
23.	(Gardjito et al, 2014)	<p>“ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 	Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.	<p>Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen
24.	(Yuningsih et al, 2020)	<p>“the Effect of Work Motivation and Compensation Toward Employee Performance in Production Division of Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Kompensasi 3. Kinerja 	Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan obyek penelitian 2. Perbedaan variabel independen

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi serta dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan ialah melalui kerjasama tim. Ide-ide yang dihasilkan dari setiap individu akan disatukan sehingga dapat membawa perusahaan menuju kesuksesan. Beberapa studi telah melakukan penelitian tentang pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Melalui studi penelitian Manzoor et al. (2011) dengan judul “*Effect of Teamwork on Employee Performance*” menghasilkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Siagian (2020) menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon. Hidayat et al. (2019) melalui penelitiannya menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) menunjukkan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ho1 : Kerjasama Tim tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial merupakan segala bentuk imbalan atau balas jada yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukannya. Pemberian kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi telah melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Firmandari (2014) pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Afrida, Sunuharyo, & Astuti (2014) dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dibuktikan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Darma & Supriyanto (2017) dengan judul *The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performane at PT.*

Telekomunikasi Indonesia yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia.

Ho2 : Kompensasi Finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

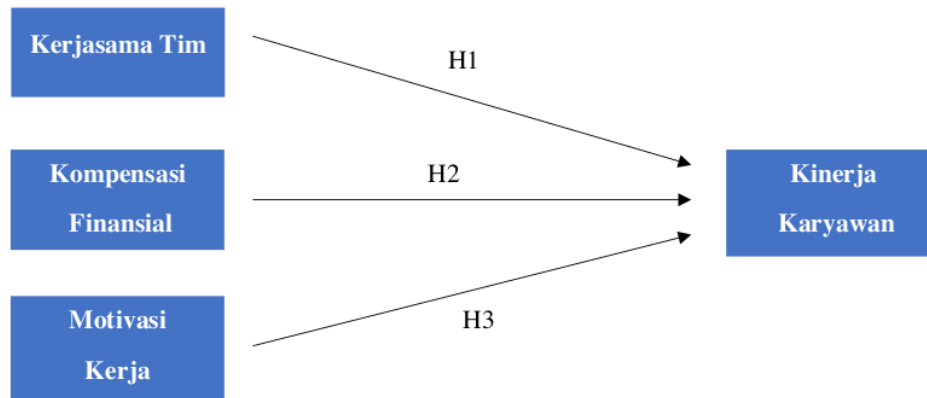
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor yang penting dikarenakan agar para karyawan dapat semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang diberikan dapat berupa reward jika karyawan berprestasi, pemberian insentif dan lain-lain. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa studi telah melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Kustrianingsih, Maria Rini., Maria Magdalena, 2016) pada karyawan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Mashudi et al., 2020) pada karyawan PT. Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh (Palar, 2016) dengan judul "*The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance*" berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Tbk Tumohon.

Ho3 : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Ha3 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Model Penelitian



Gambar 1 – Model Penelitian

Keterangan :

Ho1 : Kerjasama Tim tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Ha1 : Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Ho2 : Kompensasi Finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Ha2 : Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Ho3 : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Ha3 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini karyawan tetap level *staff* Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) dijadikan sebagai objek penelitian. Pada penelitian ini akan dibahas berfokus pada permasalahan mengenai kerjasama tim, kompensasi finansial, motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan tetap level *staff* LPPI. Alasan kami memilih karyawan tetap level *staff* LPPI untuk menjadi responden dalam penelitian kami karena kami ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari kerjasama tim, kompensasi finansial, motivasi kerja yang berdampak kepada kinerja karyawan tetap level *staff* LPPI. Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) yang beralamat di Jl. Kemang Raya No. 35, Jakarta Selatan.

3.2 Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilalui atau dilakukan peneliti agar penelitian dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Mulyadi, 2013). Desain penelitian merupakan rencana untuk mengumpulkan, mengukur dan menganalisis data, yang dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan antar variabel (Sekaran & Bougie, 2016). Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait data berupa angka dan dalam bentuk angka statistik (Dr. Wahidmurni, 2017). Metode penelitian dalam penelitian ini adalah studi cross-sectional, pengumpulan data hanya sekali, dan membutuhkan waktu sehari-hari, berminggu-minggu atau berbulan-bulan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Metode penelitian yang digunakan merupakan metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang utama dalam pengumpulan data.

3.3 Populasi

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa atau hal-hal menarik yang peneliti ingin selidiki untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sekaran

& Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap level *staff* dari Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) yang berjumlah 140 karyawan.

3.4 Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi (Sitorus, 2017). Dalam penelitian ini penentuan sampel sudah ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang dibatasi dengan beberapa kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam Sugiyono (2013), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi dalam sampel

Pada penelitian ini, batas toleransi yang digunakan adalah 5% (e = 5%) dengan populasi (N) sebanyak 140 karyawan, maka jumlah sampel yang diambil adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{140}{1 + 140(0,05)^2} \\ &= 105 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 103,7 dapat dibulatkan menjadi 105, maka pada penelitian ini diperlukan 105 responden.

3.5 Operasional Variabel

Pada penelitian ini memuat 4 (empat) variabel, dimana setiap variabel tersebut memiliki indikatornya masing-masing untuk dimanfaatkan sebagai alat ukur dalam pembuatan kuesioner. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari penelitian sebelumnya dan kemudian dijadikan tolak ukur untuk menyusun beberapa

pernyataan atau pertanyaan. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan skala likert mulai dari 1 - 6.

Tabel 2 – Variabel Operasional

Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Likert
<p>Kerjasama Tim</p> <p>Kerjasama tim adalah proses adaptif, dinamis, dan episodik yang mencakup pemikiran, perasaan, dan perilaku antar anggota tim saat mereka berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja tim yang efektif, karena kerjasama tim akan menentukan bagaimana tugas dan tujuan dapat dicapai melalui konteks tim (Salas et al., 2014).</p>	<p>KT1 : Tim kerja saya memiliki tujuan yang serupa.</p> <p>KT 2 : Tim kerja saya memiliki minat atau semangat besar terhadap sesuatu.</p> <p>KT 3 : Tim kerja saya mempunyai fungsi dan bertanggung jawab.</p> <p>KT 4 : Tim kerja saya mampu berkomunikasi secara efektif.</p> <p>KT 5 : Tim kerja saya dapat menyelesaikan konflik, yakni bersepakat untuk mengatasi konflik.</p> <p>KT 6 : Tim kerja saya dapat membagi kekuasaan untuk memecahkan masalah pada tim.</p> <p>KT 7 : Setiap anggota tim memiliki keahliannya masing-masing</p> <p>(Hidayat et al., 2019)</p>	<p><i>Likert 1 – 6</i></p>

9

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah pembayaran yang diterima sebagai upah atau gaji dan dibayarkan kepada seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan spesifiknya (Oyira et al, 2015).

KF 1 : Kompensasi finansial diterima tepat waktu.

KF 2 : Kompensasi finansial mengalami kenaikan setiap tahun.

KF 3 : Kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

KF 4 : Kompensasi finansial sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

KF 5 : Kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KF 6 : Kompensasi finansial dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

KF 7 : Kompensasi finansial yang diterima memuaskan.

(Firmandari, 2014)

Likert 1 – 6

Motivasi Kerja

6

Motivasi kerja adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk lebih maju, dan naiknya motivasi kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi,

MK 1 : Perlu keinginan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

MK 2 : Perlu bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai

Likert 1 - 6

<p>6 kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kebutuhan akan kekuasaan, peraturan dan upah / gaji (Asriani et al., 2020)</p>	<p>4 tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.</p> <p>3 MK 3 : Perlu bekerja dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.</p> <p>MK 4 : Perlu sesuatu yang baru dalam bekerja.</p> <p>(syahyuti, 2010) dalam (Yuningsih et al., 2020)</p>	
<p>Kinerja Karyawan</p> <p>Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugas yang efektif dan efisien serta menjalankan peran dan fungsinya serta berhubungan positif dengan keberhasilan perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2019).</p>	<p>KK 1 : Harus menyelesaikan tugas sesuai dengan <i>job description</i> yang ditentukan oleh perusahaan.</p> <p>1 KK 2 : Harus selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang diberikan perusahaan.</p> <p>KK 3 : Harus memenuhi semua tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.</p> <p>KK 4 : Harus tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib dilakukannya.</p> <p>(Janseen & Yperen, 2004)</p>	<p><i>Likert 1 – 6</i></p>

3.6 Metode Pengumpulan Data¹

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan jenis data yang diperoleh. Peneliti berharap dapat memperoleh data berdasarkan permasalahan yang dihadapi sehingga mampu menjawab hipotesis yang telah terbentuk. Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Sumber Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk masalah penelitian tertentu yang dihadapi, dengan menggunakan prosedur yang paling sesuai dengan masalah penelitian (Hox & Boeije, 2004). Metode pengumpulan data primer mengimplikasikan pengumpulan data yang diperoleh dari sumber asli oleh peneliti terhadap variabel yang telah dipilih untuk tujuan penelitian tertentu (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer peneliti menggunakan metode survey dengan memanfaatkan kuisisioner yang akan disebar-kan kepada responden yang telah ditargetkan. Kuisisioner merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang telah ditentukan sebelumnya dan jawabannya akan dicatat oleh responden, umumnya dipersempit dalam batasan alternatif yang lebih dekat (Sekaran & Bougie, 2016).

A. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar mereka dapat menjawabnya. Jika peneliti mengetahui persis variabel yang akan diukur dan variabel yang diharapkan dari responden, maka kuisisioner akan menjadi teknik pengumpulan data yang efektif (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran yang akan dimanfaatkan ialah skala likert agar dapat mengukur sikap, pendapat, dan pandangan individu atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

²
Tabel 3 – Skala Pengukuran Likert

Kode	Jawaban Instrumen	Skor
SS	Sangat Setuju	6
S	Setuju	5
AS	Agak Setuju	4
AKS	Agak Kurang Setuju	3

TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. Wawancara

Apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti serta mengetahui informasi yang lebih mendalam dari narasumber yang jumlahnya kecil, maka metode wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Melalui metode wawancara teknik pengumpulan data didasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau self-report yang berdasar pada pengetahuan dan atau keyakinan individu (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini wawancara yang akan digunakan ialah jenis wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang independen dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang sistematis dan terstruktur untuk pengumpulan datanya. Jenis wawancara ini hanya memanfaatkan garis-garis besar dari permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara tidak terstruktur kerap dipergunakan untuk penelitian pendahuluan dan bahkan untuk penelitian yang lebih mendalam tentang orang yang akan diwawancarai (Sugiyono, 2013).

2. Sumber Sekunder

Menurut definisi Sekaran & Bougie (2016) data sekunder merupakan data atau informasi yang dikumpulkan oleh orang lain selain peneliti yang bertujuan untuk melakukan penelitian ini. Pengumpulan data sekunder seringkali sangat membantu pada tahap awal proses penelitian, tetapi dalam beberapa kasus informasi paling baik diperoleh dengan metode lain seperti wawancara, observasi, atau dengan memberikan kuesioner kepada individu (Sekaran & Bougie, 2016). Sebagian besar kumpulan data sekunder berisi data kuantitatif; artinya, informasi terdiri dari objek yang dipelajari yang karakteristiknya dikodekan dalam variabel yang memiliki rentang nilai yang memungkinkan (Hox & Boeije, 2004). Peneliti mengumpulkan dan memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan penelitian menggunakan metode *literature review* melalui jurnal, buku, dan *website* serta mengumpulkan data secara langsung melalui Divisi Sumber Daya Manusia LPPI.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Data yang didapat dalam penelitian ini akan diolah menggunakan metode *Software Statistical Package for Social Science* (SPSS). Beberapa analisis dan pengujian yang digunakan untuk hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kebenaran dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang diteliti. Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel r ($r_{tabel} < r_{hitung}$) maka dapat dinyatakan *valid*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang digunakan dalam penelitian handal dan teruji kebenarannya terhadap indikator dari variabel sehingga data yang diperoleh bersifat konsisten. Untuk mengetahui hasil pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha jika hasil dari pengolahan data lebih dari atau sama dengan 0.6 maka data dapat dikatakan dan jika kurang dari 0.6 maka data tidak reliabel (Yuningsih et al., 2020).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05 (Sholikhah et al., 2020).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel independen tersebut. Apabila antar variabel independen terjadi multikolinearitas sempurna, maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai *standard error*

menjadi tak terhingga. Multikolinearitas dapat diukur dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Mardiyanti et al., 2012).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah adanya kesalahan varians residual dalam suatu model regresi dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansi > 0,05 (Sanger et al., 2016).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis koefisien regresi adalah metode statistik yang dirancang untuk menganalisis derajat signifikansi hubungan dan besarnya tingkat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat dua cara yang dapat dilakukan dalam pengujian ini, yang pertama adalah uji F yang digunakan untuk menentukan koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Lalu cara kedua ialah dengan melihat koefisien regresi parsial, hal ini dapat dimanfaatkan untuk mendapati seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (A. H. Gardjito et al., 2014).

Persamaan regresi linier berganda dengan empat variabel independen (Denziana et al., 2014):

$$KK = a + X1.1 (KT) + X2.2 (KF) + X3.3 (MK)$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstan, yaitu nilai Y jika X1.1, X2.2 dan X3.3 = 0

B1, dan B2: Koefisiensi regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X1.1, X2.2 dan X3.3

X1.1 : Variabel independent (Kerjasama Tim)

X2.2 : Variabel independent (Kompensasi Finansial)

X3.3 : Variabel independent (Motivasi Kerja)

3.7.4 Uji Model

Uji model pada penelitian ini meliputi adjusted R^2 , uji parsial (uji-t), dan uji simultan (uji-f).

3.7.4.1 Adjusted R^2

Koefisien Determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen yaitu kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1, yaitu ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 maka akan semakin baik, artinya keseluruhan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin kecil nilai R^2 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin terbatas (Sanger et al., 2016).

3.7.4.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial t digunakan untuk melihat pengaruh parsial dari variabel independen apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak (Denziana et al., 2014).

3.7.4.3 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan F digunakan untuk menguji hubungan secara keseluruhan dari variabel independen yaitu kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hipotesis dalam uji ini adalah:

Ho : $\beta_1, \beta_2 = 0$ artinya X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap Y

Ha : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ artinya X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel. Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak yang berarti variabel kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja yang diuji secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, namun jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima yang artinya jumlah variabel kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja yang diuji secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sanger et al., 2016).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan tetap level *staff* LPPI. Pada tahun ini terdapat 140 karyawan tetap pad LPPI, akan tetapi setelah dilakukan pengambilan *sampling* maka sampel yang diperlukan hanya 105 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu menggunakan kuesioner untuk diisi oleh para responden. Berikut ini akan disajikan profil singkat Struktur Organisasi di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) yang menjadi sampel dalam penelitian ini.



Gambar 2 – Struktur Organisasi Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)

Sumber : <https://lppi.or.id/pages/about/organisasi/>

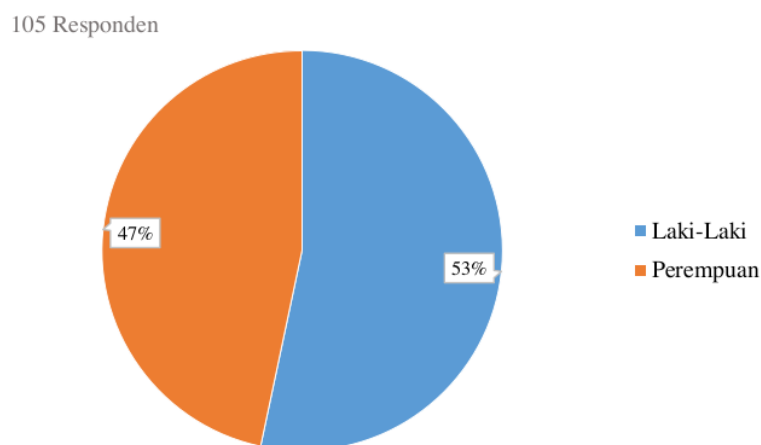
4.2 Profil Responden

Pada bagian ini akan memperkenalkan tentang profil responden penelitian secara keseluruhan. Profil responden berisikan pertanyaan mengenai jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja responden, tingkat pengeluaran, status, dan jumlah anak yang dimiliki bagi responden yang telah menikah. Profil responden akan dianalisis untuk memenuhi kebutuhan peneliti agar peneliti mendapatkan informasi tentang latar belakang responden. Informasi yang telah didapat akan digunakan sebagai bahan untuk menjelaskan hasil penelitian.

Kuisisioner dalam penelitian ini memiliki pertanyaan screening yang akan menjadi penentu siapa responden yang dapat menjadi sampel pada penelitian ini. Pertanyaan yang diberikan akan menuju kepada responden yang merupakan karyawan tetap

level *staff* di LPPI pada tahun 2021. Pada pertanyaan tersebut tersedia pilihan “ya” dan “tidak”. Responden yang menentukan pilihan “ya”, maka responden tersebut dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sementara itu jika responden menentukan pilihan “tidak”, maka responden tersebut tidak dapat dijadikan sampel pada penelitian ini.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

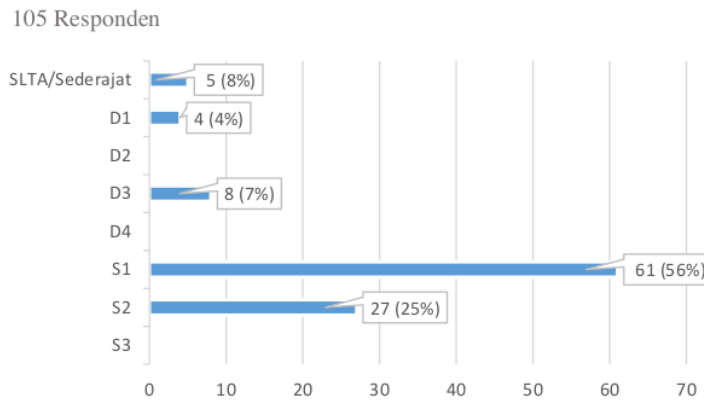


Gambar 3 – Jenis Kelamin Responden

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Gambar 3 menunjukkan bahwa responden yang berjumlah 105 orang, terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki – laki sebesar 53% atau sama dengan 56 orang dan responden yang berjenis kelamin wanita memiliki persentase sebesar 47% atau sama dengan 49 orang. Hal ini mengatakan bahwa jumlah responden laki – laki lebih besar daripada jumlah responden wanita.

4.2.2 Pendidikan Terakhir Responden

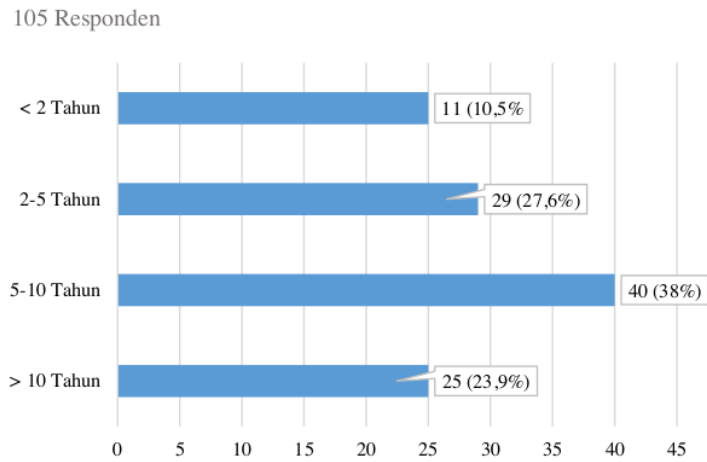


Gambar 4 – Pendidikan Terakhir Responden

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Gambar 4 menunjukkan bahwa 105 orang responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini responden dominan memiliki tingkat pendidikan SLTA/Sederajat dengan persentase sebesar 8%, tingkat pendidikan D1 dengan persentase sebesar 4 %, tingkat pendidikan D3 dengan persentase 7 %, tingkat pendidikan S1 responden memiliki persentase sebesar 56% dan sisanya responden yang memiliki tingkat Pendidikan S2 dengan persentase 25%.

4.2.3 Lama Bekerja Responden

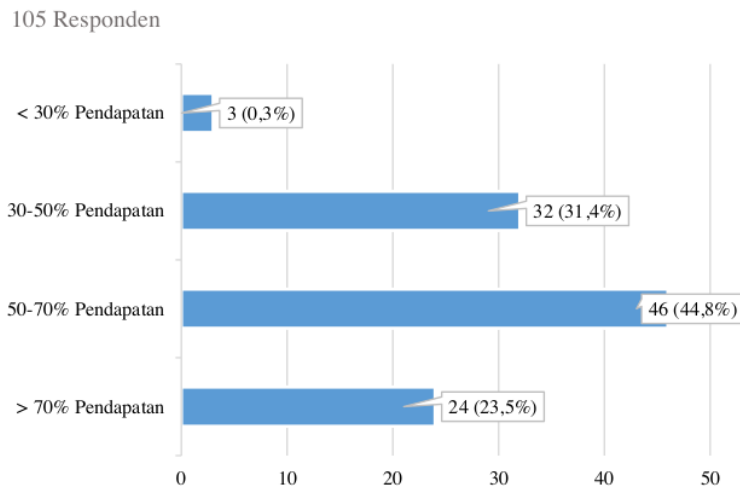


Gambar 5 – Lama Bekerja Responden

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Berdasarkan pada gambar 5 diatas, dapat diketahui bahwa responden adalah karyawan tetap maka mayoritas lama bekerja responden pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) adalah sebagai berikut: responden dengan lama bekerja < 2 tahun 10,5%, kemudian diikuti oleh responden dengan lama bekerja diatas 2 - 5 tahun dengan jumlah sebesar 27,6%. Kemudian 5 – 0 tahun dengan jumlah 38% kemudian 23,9% lama bekerja > 10 tahun dengan Total keseluruhan responden adalah 105 orang.

4.2.4 Tingkat Pengeluaran Responden



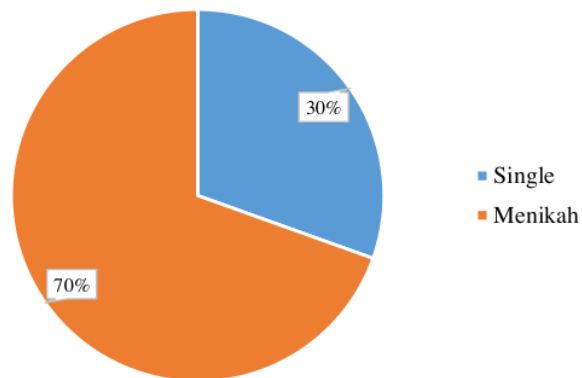
Gambar 6 – Tingkat Pengeluaran Responden

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Gambar 6 menunjukkan bahwa dari 105 orang responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini responden yang paling dominan memiliki pengeluaran sebesar 50 – 70% pendapatan dengan persentase 44,8%, pengeluaran sebesar 30-50% pendapatan memiliki persentase 31,4%, pengeluaran sebesar > 70% pendapatan memiliki persentase 23,5%, dan pengeluaran < 30% pendapatan memiliki nilai persentase sama yaitu 0,3%.

4.2.5 Status Responden

105 Responden



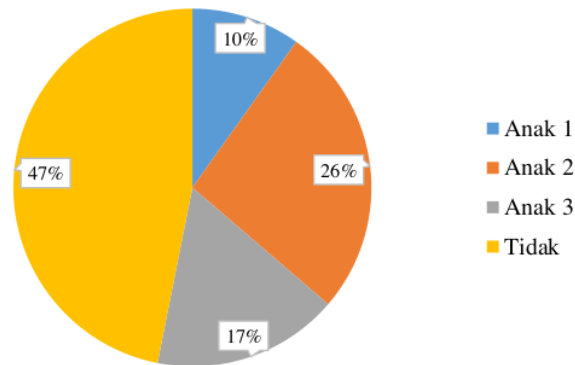
Gambar 7 – Status Responden

¹¹ Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Gambar 7 menunjukkan bahwa dari 105 orang responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang sudah menikah atau berkeluarga. Responden yang sudah menikah memiliki persentase sebesar 70% atau sama dengan 73 orang dan responden yang masih single atau belum menikah memiliki persentase sebesar 30% atau sama dengan 32 orang.

4.2.6 Responden yang sudah memiliki anak atau belum

105 Responden



Gambar 8 – Responden yang sudah memiliki anak atau belum

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Gambar 8 menunjukkan bahwa dari 105 orang responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang sudah memiliki anak atau belum. Responden yang memiliki anak 1 memiliki persentase sebesar 10% atau sama dengan 30 orang, responden yang masih memiliki anak 2 memiliki presentase sebesar 26%, responden yang memiliki anak 3 memiliki presentase sebesar 17% dan responden yang tidak memiliki anak atau belum menikah memiliki persentase sebesar 47% atau sama dengan 39 orang.

4.3 Analisis Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 105 responden. Uji yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas yang akan dibahas sebagai berikut:

4.3.1 Uji Validitas Penelitian

Tabel 4 – Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kerja sama Tim (X1)	X1.1	0.428	0.192	Valid
	X1.2	0.655	0.192	Valid

	X1.3	0.598	0.192	Valid
	X1.4	0.695	0.192	Valid
	X1.5	0.569	0.192	Valid
	X1.6	0.629	0.192	Valid
	X1.7	0.417	0.192	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.1	0.495	0.192	Valid
	X2.2	0.459	0.192	Valid
	X2.3	0.611	0.192	Valid
	X2.4	0.699	0.192	Valid
	X2.5	0.546	0.192	Valid
	X2.6	0.573	0.192	Valid
	X2.7	0.687	0.192	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.342	0.192	Valid
	X3.2	0.492	0.192	Valid
	X3.3	0.316	0.192	Valid
	X3.4	0.260	0.192	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1	0.558	0.192	Valid
	Y1.2	0.677	0.192	Valid
	Y1.3	0.549	0.192	Valid
	Y1.4	0.368	0.192	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4 diatas, didapatkan bahwa semua indikator telah memenuhi nilai yang diisyaratkan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa

semua variabel dinyatakan valid, karena itu tidak perlu ada alat ukur yang dihilangkan dalam penelitian ini untuk digunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 5 – Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kerja sama Tim (X1)	0.825	Reliabel
Kompensasi Finansial (X2)	0.828	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.561	Kurang Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0.737	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Berdasarkan hasil analisis tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa 3 (tiga) variabel penelitian yaitu, Kerjasama Tim, Kompensasi Finansial, dan Kinerja Karyawan memiliki Cronbach alpha > 0.60. Variabel Motivasi kerja dinyatakan kurang reliabel hal ini terjadi karena hasil Cronbach alpha < 0.60 yaitu hanya 0.561. Alasan yang memperkuat bahwa variabel motivasi kerja kurang reliabel dikarenakan objek kami LPPI dengan objek indikator yang kami gunakan sebagai acuan yaitu PT Kusuma Kaisan, dimana kedua objek tersebut memiliki fokus yang berbeda. LPPI merupakan perusahaan jasa yaitu sebagai pusat pelatihan bank yang sudah teregulasi oleh Bank Indonesia (BI) dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang tidak memerlukan kreatifitas dalam pengelolaannya, sedangkan PT Kusum Kaisan

merupakan perusahaan industri yang bergerak dalam memproduksi hasil laut yaitu ubur-ubur yang memerlukan kreatifitas dalam memproduksi hasil laut.

4.4 Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Sholikhah et al (2020) uji ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05.

**Tabel 6 – Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98547138
	Absolute	.106
Most Extreme Differences	Positive	.106
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Diolah SPSS Version 21

Berdasarkan hasil analisis tabel 6 diatas, diinterpretasikan dari hasil penelitian uji normalitas tersebut diketahui nilai signifikansi $0,190 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Mardiyanti et al (2012) jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7 – Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	7.682	1.877		4.092	.000		
Kerjasama Tim	.134	.039	.299	3.404	.001	.869	1.151
Kompensasi Finansial	.049	.029	.139	1.694	.093	.995	1.005
Motivasi	.333	.080	.363	4.147	.000	.873	1.146

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS Version 21

Berdasarkan hasil analisis tabel 7 diatas, diinterpretasikan dari hasil penelitian uji multikolinearitas tersebut dikatakan variabel kerjasama tim, kompensasi finansial, motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan memenuhi syarat yaitu nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 atau untuk variabel kerjasama tim memiliki *tolerance* sebesar 0.869 > 0.10 dan VIF 1,151 < 10. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai *tolerance* 0.995 > 0.10 dan VIF 1,005 < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.873 dan VIF 1,146 < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sanger et al (2016) dasar pengambilan keputusan suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansi > 0,05.

Tabel 8 – Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.240	.777		1.596	.114		
Kerjasama Tim	.010	.016	.065	.611	.542	.869	1.151
Kompensasi Finansial	-.001	.012	-.011	-.109	.914	.995	1.005
Motivasi Kerja	-.038	.033	-.122	-1.151	.253	.873	1.146

Sumber : Diolah SPSS Version 21

Berdasarkan hasil analisis tabel 8 diatas, diinterpretasikan dari hasil penelitian uji heteroskedastisitas tersebut dikatakan seluruh variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan memenuhi syarat nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 8 diatas nilai signifikansi variabel kerjasama tim sebesar $0,542 > 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai signifikansi sebesar $0,914 > 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,253 > 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis koefisien regresi adalah metode statistik yang dirancang untuk menganalisis ⁵derajat signifikansi hubungan dan besarnya tingkat pengaruh

dari variabel independen terhadap variabel dependen (A. H. Gardjito et al., 2014). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis 1-6 dengan melihat hasil nilai signifikansi dan koefisien beta untuk melihat besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat.

Tabel 9 – Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.682	1.877		4.092	.000		
Kerjasama Tim	.134	.039	.299	3.404	.001	.869	1.151
Kompensasi Finansial	.049	.029	.139	1.694	.093	.995	1.005
Motivasi Kerja	.333	.080	.363	4.147	.000	.873	1.146

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS Version 21

$$KK (Y) = 7.682 + 0,134KT + 0,049KF + 0,333MK + e$$

Keterangan :

KK (Y) : Variabel terikat Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_{1,2,3}$: Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3

KT : Variabel Kerjasama Tim

KF : Variabel Kompensasi Finansial

MK : Variabel Motivasi Kerja

e : Faktor Pengganggu (error)

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, hasil prediksi kinerja karyawan pada karyawan tetap level *staff* di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan analisis regresi, nilai konstanta Kinerja Karyawan (KK) pada karyawan tetap level *staff* di LPPI tanpa dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kerjasama tim, kompensasi finansial, dan motivasi kerja sebesar 7.682.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel kerjasama tim (KT) sebesar 0,134. Jika variabel independen lainnya memiliki nilai yang tetap konsisten dan kerjasama tim mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan (KK) akan terjadi kenaikan rata-rata sebesar 0,314.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi finansial (KF) sebesar 0,049. Jika variabel independen lainnya memiliki nilai yang tetap konsisten dan kompensasi finansial mengalami peningkatan, maka pada variabel kinerja karyawan (KK) akan terjadi kenaikan rata-rata sebesar 0,049.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (MK) sebesar 0,333. Jika variabel independen lainnya memiliki nilai yang tetap konsisten dan motivasi kerja mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan (KK) akan terjadi kenaikan rata-rata sebesar 0,333.
5. Pada hasil persamaan analisis regresi, variabel yang paling besar pengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) adalah motivasi kerja (MK) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,333.

4.5 Uji Model

4.5.1 Adjusted R²

Cara melihat pengaruh kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap level *staff* LPPI, dapat dilihat pada nilai angka adjusted R² dari hasil perhitungan dalam model summary dibawah ini :

Tabel 10 – Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.305	1.469

a. Predictors: (constant), kerjasama tim, kompensasi finansial, motivasi kerja

Sumber : Diolah SPSS Version 21

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R² adalah sebesar 0,325 atau 32,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh simultan adalah 32,5%. Sisanya sebesar 67,5% (100%-32,5%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya adalah Ho diterima jika signifikansi > 0,05 dan Ha diterima jika signifikansi < 0,05.

Tabel 11 – Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.682	1.877		4.092	.000		
1 Kerjasama Tim	.134	.039	.299	3.404	.001	.869	1.151
Kompensasi Finansial	.049	.029	.139	1.694	.093	.995	1.005
Motivasi Kerja	.333	.080	.363	4.147	.000	.873	1.146

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS Version 21

Berdasarkan dari hasil data penelitian yang terkumpul pada tabel 11 mengenai hasil uji parsial (uji t) yang terdapat pada tabel *coefficients* diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis (H1) : Mengetahui pengaruh signifikan dengan melihat ketentuan p-value < 0,05. Pada variabel kerjasama tim memiliki nilai 0,001 (p-value) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis (H2) : Pada variabel kompensasi finansial memiliki nilai 0,93 (p-value) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis (H3) : Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,000 (p-value) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji simultan f digunakan untuk melihat apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara signifikan dan simultan atau tidak terhadap variabel dependen. Melihat nilai signifikansi ada pada tabel ANOVA ang disajikan dalam tabel hasil uji f dibawah ini :

Tabel 12 – Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	104.977	3	34.992	16.211	.000 ^b
Residual	218.013	101	2.159		
Total	322.990	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi Finansial, Kerjasama Tim

Sumber : Diolah SPSS Version 21

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 12 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F yaitu dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak dapat ditolak atau kerjasama tim (X1), kompensasi finansial (X2) dan motivasi kerja)X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian untuk nilai F hitung diperoleh nilai

sebesar 16,211 sedangkan untuk nilai F tabel sebesar 2,69 menggunakan perhitungan F tabel yaitu :

$$F \text{ tabel} = F (k : n-k)$$

$$k = 3 \text{ (Kerjasama tim, kompensasi finansial dan Motivasi kerja)}$$

$$n = n - k = 105 - 3 = 102$$

maka dengan perhitungan diatas, nilai F hitung \geq F tabel yaitu dengan nilai sebesar (16,211 \geq 2,69). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel independen (kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja) pada model regresi secara simultan berpengaruh terhadap variabel independen (kinerja karyawan).

4.7 Pembahasan

Seluruh variabel berdasarkan dari tabel 11 pada hasil uji t statistik bahwa hasil uji secara parsial atau pengaruh variabel independen secara individu memiliki pengaruh positif signifikan.

4.7.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah proses adaptif, dinamis, dan episodik yang mencakup pemikiran, perasaan, dan perilaku antar anggota tim saat mereka berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja tim yang efektif, karena kerjasama tim akan menentukan bagaimana tugas dan tujuan dapat dicapai melalui konteks tim (Salas et al., 2014). Berdasarkan hasil analisis data yang dihasilkan pada table 11 *output* uji parsial t membuktikan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dihasilkan oleh (Manzoor et al., 2011), yang mengatakan bahwa kerjasama tim (KF) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

4.7.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial adalah pembayaran yang diterima sebagai upah atau gaji dan dibayarkan kepada seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan spesifiknya (Oyira et al, 2015). Berdasarkan hasil analisis data yang dihasilkan pada tabel 11 *output* uji parsial t membuktikan bahwa hipotesis kompensasi finansial (KF) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (KK). Hasil penelitian ini turut membuktikan bahwa penelitian oleh Firmandari (2014) tidak sejalan, dimana penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial (KF) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (KK). Kompensasi finansial tidak berpengaruh pada kinerja, hal ini terbukti dari hasil penelitian yang dilihat berdasarkan profil responden yaitu lama bekerja karyawan 5 tahun yang berjumlah 61,9 dari total responden, sehingga responden sudah terbiasa dengan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk lebih maju, dan naiknya motivasi kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kebutuhan akan kekuasaan, peraturan dan upah / gaji (Asriani et al., 2020). Berdasarkan hasil analisis data yang dihasilkan pada table 11 *output* uji parsial t membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (MK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dihasilkan oleh (Azas, Romadhoni, dan Tamsah, 2019), yang mengatakan bahwa motivasi kerja (MK) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

4.8 Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kerjasama tim, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap level *staff* di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI). Berdasarkan hasil analisis dan penelitian, melalui analisis regresi berganda variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja, lalu diikuti oleh variabel kerja sama tim.

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian tersebut, hal ini dapat memberikan masukan kepada pihak LPPI dengan adanya *average value* masing-masing indikator dari setiap variabel.

Tabel 13 – Implikasi Manajerial Motivasi Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	AVERAGE VALUE	MEAN
MOTIVASI KERJA (X3)	MK1: Perlu keinginan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal dan untuk mencapai tujuan perusahaan.	5,08	4,96
	MK2: Perlu bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.	4,98	
	MK3: Perlu bekerja dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.	4,85	
	MK4: Perlu sesuatu yang baru dalam bekerja.	4,95	

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Indikator pertama (1) terendah pada motivasi kerja yaitu MK3 (perlu bekerja dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri) dengan nilai rata-rata 4,85. Dalam hal ini responden menyatakan **agak setuju** bahwa motivasi kerja yang diberikan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain

atau atas kehendak sendiri akan mempengaruhi motivasi kerja kinerja karyawan tersebut. Sebaiknya, pihak perusahaan meningkatkan motivasi kerja dari dalam diri karyawan tersebut dengan memberikan motivasi dengan cara memberikan penghargaan baik finansial maupun non-finansial bagi karyawan.

Indikator kedua (2) terendah pada variabel motivasi kerja yaitu MK4 (perlu sesuatu yang baru dalam bekerja) dengan nilai rata-rata 4,95. Dalam hal ini responden **agak setuju** bahwa motivasi kerja yang diberikan perlu sesuatu yang baru dalam bekerja. Sebaiknya, pihak perusahaan dapat memberikan sistem proses kerja baru yang menekankan pada teknologi yang efektif dan efisien sehingga mempermudah pekerjaan karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Tabel 14 – Implikasi Manajerial Kerja Sama Tim

VARIABEL	INDIKATOR	AVERAGE VALUE	MEAN
KERJA SAMA TIM (X1)	KT1: Tim kerja saya memiliki tujuan yang serupa.	4,90	4,82
	KT2: Tim kerja saya memiliki minat atau semangat besar terhadap sesuatu.	4,71	
	KT3: Tim kerja saya mempunyai fungsi dan bertanggung jawab.	5,01	
	KT4: Tim kerja saya mampu berkomunikasi secara efektif.	4,75	
	KT5: Tim kerja saya dapat menyelesaikan	4,68	

	konflik, yakni bersepakat untuk mengatasi konflik.		
	KT6: Tim kerja saya dapat membagi kekuasaan untuk memecahkan masalah pada tim.	4,69	
	KT7: Setiap anggota tim memiliki keahliannya masing-masing.	5,05	

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis (2021)

Indikator pertama (1) terendah pada variabel kerja sama tim yaitu tim kerja saya dapat menyelesaikan konflik, yakni bersepakat untuk mengatasi konflik dengan nilai rata-rata 4,68 dalam hal ini sebagian besar responden menyatakan **agak setuju** bahwa tim kerja mereka dapat menyelesaikan konflik dan bersepakat untuk mengatasi konflik. Pihak perusahaan sebaiknya membudayakan kebutuhan komunikasi berdasarkan atas fakta dan data yang akurat sehingga konflik yang terjadi dapat diminimalisir.

Indikator kedua (2) terendah pada variabel kerja sama tim yaitu tim kerja saya dapat membagi kekuasaan untuk memecahkan masalah pada tim dengan nilai rata-rata 4,69, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden **agak setuju** bahwa dengan adanya tim kerja maka masalah pada tim dapat dibagi berdasarkan kekuasaan. Perusahaan sebaiknya tetap membagi tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan sehingga masalah yang ada pada tim dapat terselesaikan.

Indikator ketiga (3) terendah pada variabel kerja sama tim yaitu tim kerja saya memiliki minat atau semangat besar terhadap sesuatu dengan nilai rata-rata 4,71. Hal ini sebagian besar responden **agak setuju** bahwa tim kerja dapat mempengaruhi minat karyawan sehingga karyawan memiliki semangat yang besar dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan melakukan pemetaan terhadap minat

bidang pekerjaan dari karyawan disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Indikator keempat (4) terendah pada variabel kerja sama tim yaitu tim kerja saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan nilai rata-rata 4,75. Hal menunjukkan bahwa sebagian besar responden **agak setuju** bahwa dengan adanya tim kerja karyawan mampu berkomunikasi secara efektif. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan komunikasi secara efektif antara tim melalui media-media komunikasi yang sering digunakan, seperti WhatsApp, Telegram, dan media lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan mengenai “Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kerjasama Tim, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja (Studi pada karyawan tetap level *staff* LPPI)” dapat penulis simpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Hasil dari kesimpulan pada peneliti didukung oleh data yang telah didapat sehingga dapat menjadi saran untuk kedepannya bagi Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Adapun saran yang dapat diberikan kepada LPPI, maupun penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)
 - a. Sebaiknya, pihak perusahaan meningkatkan motivasi kerja dari dalam diri karyawan tersebut dengan memberikan motivasi dengan cara memberikan penghargaan baik finansial maupun non-finansial bagi karyawan.
 - b. Sebaiknya, pihak perusahaan dapat memberikan sistem proses kerja baru yang menekankan pada teknologi yang efektif dan efisien sehingga mempermudah pekerjaan karyawan dalam mencapai target perusahaan.
 - c. Pihak perusahaan sebaiknya membudayakan kebutuhan komunikasi berdasarkan atas fakta dan data yang akurat sehingga konflik yang terjadi dapat diminimalisir.
 - d. Perusahaan sebaiknya tetap membagi tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan sehingga masalah yang ada pada tim dapat terselesaikan.

- e. Sebaiknya perusahaan melakukan pemetaan terhadap minat bidang pekerjaan dari karyawan disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
 - f. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan komunikasi secara efektif antara tim melalui media-media komunikasi yang sering digunakan, seperti WhatsApp, Telegram, dan media lainnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya
- a. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian serupa namun dengan objek yang berbeda misalnya lembaga keuangan dan jasa perbankan yang lebih besar atau yang menyediakan sarana seperti objek penelitian ini.
 - b. Berdasarkan Adjusted R^2 hasil R square diperoleh sebesar 32,5% sehingga masih terdapat 67,5% pengaruh dari variabel lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lainnya yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan diantaranya seperti variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Z., Sunuharyo, B. S., & Astuti, E. S. (2014). MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT . Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Alfiyah, E. S. (2016). Motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pt. varia usaha gresik. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 144–155.
- Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). The Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Azas, A. I., Romadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). *The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*. 1(1), 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Cainarca, G. C., Delfino, F., & Ponta, L. (2019). The Effect of Monetary Incentives on Individual and Organizational Performance in an Italian Public Institution. *Administrative Sciences*, 9(3), 72. <https://doi.org/10.3390/admsci9030072>
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Denziana, A., Indrayenti, & Fatah, F. (2014). CORPORATE FINANCIAL PERFORMANCE EFFECTS OF MACRO ECONOMIC FACTORS AGAINST STOCK RETURN.

JURNAL Akuntansi & Keuangan, 5(2), 1–21.

- Dr. Wahidmurni, M. P. (2017). PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF. *Вестник Росздравнадзора*, 4, 9–15.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Gardjito, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 86–100. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Hox, J. J., & Boeije, H. R. (2004). Data Collection, Primary vs. Secondary. In *Encyclopedia of Social Measurement* (pp. 593–599). <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00041-4>
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Irfansyah. (2020). The Duties and Functions Performance of Aceh Human Resources Improvement Institutions in Scholarship Study Program Implementation in Aceh Government. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BioHS) Journal*, 2(1), 160–165. <https://doi.org/10.33258/biohs.v2i1.162>

- James, O. E., Ella, R., S.E, N., Lukpata, F. E., Uwa, S. L., & Mbum, P. A. (2015). Effect of reward system among health care workers performance: a case study of university of Calabar teaching hospital Calabar, Nigeria. *Journal of Hospital Administration*, 4(3), 45–53. <https://doi.org/10.5430/jha.v4n3p45>
- Janseen, O., & Yperen, N. W. Van. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368–384. <https://doi.org/10.2307/20159587>
- Kee, L. B., Ahmad, R. bin, & Abdullah, S. M. (2016). Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1), 75. <https://doi.org/10.20849/abr.v1i1.29>
- Kurniawan, K. Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 3(2).
- Kustrianingsih, Maria Rini., Maria Magdalena Minarsih., L. B. H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Management*, 02(02), 1–13.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence of Employee Involvement, Work Loyalty and Team Cooperation To Employee Performance. 9(1), 17–34.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58>
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110–126. <https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Mardiyanti, U., Ahmad, G. N., & Putri, R. (2012). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2005-2010. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30859>

- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(2), 319–325.
- Mulyadi, M. (2013). Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 16(1), 71. <https://doi.org/10.31445/jskm.2012.160106>
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Palar, A. (2016). the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance At Bank Sulutgo Tomohon. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 562–572.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72>
- Purg, D., Isabella, L., Casse, P., Caudel, P., & Kenfelj, H. (2005). Teams and Teamwork: A Foundation. *SSRN Electronic Journal*, 03. <https://doi.org/10.2139/ssrn.439100>
- Rhee, J., Parent, D., & Basu, A. (2013). The influence of personality and ability on undergraduate teamwork and team performance. *SpringerPlus*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/2193-1801-2-16>
- Salas, E., Burke, C. S., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). Teamwork: Emerging principles. *International Journal of Management Reviews*, 2(4), 339–356. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00046>
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2014). UNDERSTANDING AND IMPROVING TEAMWORK IN ORGANIZATIONS: A SCIENTIFICALLY BASED PRACTICAL GUIDE. *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Sanger, S. R., Tommy, P., & Tumewa, J. R. (2016). Pengaruh Posisi Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank BumN Yang Go-Public (Periode 2011-2014). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 407–419. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11608>

- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), 1–16. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- 1 Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Sholikhah, Marisa Andriani, & Hania Aminah. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 106–129. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.06>
- Siagian, F. (2020). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI AKADEMI MARITIM CIREBON. *Journal of Administration and Educational Management*, 3(9), 1–7.
- Sitorus, M. A. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(2), 1–10.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i1.414>
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- 4 Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, Mg. (2020). the Effect of Work Motivation and Compensation Toward Employee Performance in Production Division of Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6, 47.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu karyawan tetap level *staff* Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)

Di Tempat

Perkenalkan kami ¹ mahasiswa/i STIE Indonesia Banking School, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri dari:

1. M. Yudistira P.S (20181111032)
2. Morintan Mileniawati M. (20181111065)
3. Fitri Qurotul A'yun (20181111087)
4. Tasyah Vacellynanda (20181111090)

² Dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan bahan penyelesaian tugas akhir Mata Kuliah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dengan Bapak Wasi Bagasworo, S.E., M.M selaku dosen pembimbing. Penulis memohon dengan hormat meminta ketersediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Dalam menjawab kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, namun mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang ³ sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini semata-mata digunakan atas dasar untuk keperluan akademisi tanpa ada maksud lain yang berkenaan dengan kinerja Responden. Disamping itu, penulis memberitahukan bahwa:

1. Jawaban Responden dijamin kerahasiaanya
 2. Jawaban Responden tidak mempengaruhi jabatan
 3. Jawaban Responden yang diberikan merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi penulis
- Atas perhatian Bapak/Ibu, penulis ucapkan terimakasih.

Hormat kami,

Penulis

Kuesioner Tentang

“Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kerjasama Tim, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja”

A. Apakah anda merupakan karyawan tetap level *staff* Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)?

- a. Ya, (lanjut)
- b. Tidak, (lanjut)

B. Pertanyaan Profil Responden

- 1. Jenis Kelamin : (L) (P)
- 2. Pendidikan Terakhir : () SLTA/Sederajat () D4
() D1 () S1
() D2 () S2
() D3 () S3

3. Lama Bekerja

- a. < 2 tahun
- b. 2-5 tahun
- c. 5-10 tahun
- d. > 10 tahun

4. Tingkat Pengeluaran

- a. < 30% pendapatan
- b. 30-50% pendapatan
- c. 50-70% pendapatan
- d. > 70% pendapatan

5. Status

- a. Single
- b. Menikah

6. Memiliki anak

- a. Ya, jumlah anak
- b. Tidak

2
C. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda (√) pada yang Bapak/Ibu pilih pada lembar jawaban yang telah tersedia.
2. Pilihlah jawaban sesuai dengan kondisi, perasaan, pendapat dan keadaan bapak/ibu yang pernah dialami.
3. Dari pernyataan yang sudah ada, mohon dibaca dan dipahami terlebih dahulu dengan seksama. Kuesioner ini dapat bekerja secara optimal apabila seluruh pertanyaan sudah terjawab.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Agak Kurang Setuju (AKS)

4 = Agak Setuju (AS)

5 = Setuju (S)

6 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	6
1.	Tim kerja saya memiliki tujuan yang serupa.						
2.	Tim kerja saya memiliki minat atau semangat besar terhadap sesuatu.						
3.	Tim kerja saya mempunyai fungsi dan bertanggung jawab.						
4.	Tim kerja saya mampu berkomunikasi secara efektif.						
5.	Tim kerja saya dapat menyelesaikan konflik, yakni bersepakat untuk mengatasi konflik.						
6.	Tim kerja saya dapat membagi kekuasaan untuk memecahkan masalah pada tim.						
7.	Setiap anggota tim memiliki keahliannya masing-masing						
8.	Kompensasi finansial yang saya terima tepat waktu.						

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	6
9.	Kompensasi finansial saya mengalami kenaikan setiap tahun.						
10.	Kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.						
11.	Kompensasi finansial saya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.						
12.	Kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja saya.						
13.	Kompensasi finansial dapat meningkatkan motivasi kerja saya .						
14.	Kompensasi finansial yang saya terima memuaskan.						
15.	Saya mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal dan untuk mencapai tujuan perusahaan.						
16.	Saya perlu bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.						
17.	Saya perlu bekerja dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.						
18.	Saya perlu sesuatu yang baru dalam bekerja.						
19.	Saya harus menyelesaikan tugas sesuai dengan <i>job description</i> yang ditentukan oleh perusahaan.						
20.	Saya harus selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang diberikan perusahaan.						
21.	Saya harus memenuhi semua tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.						
22.	Saya tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib dilakukan.						

TURNITIN SEMINAR SDM KEL 3

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ibs.ac.id Internet Source	2%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
3	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
4	Erni Yuningsih, Sri Harini, M. Gusnul Rifky. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. KUSUMA KAISAN SENTUL-BOGOR", JURNAL VISIONIDA, 2020 Publication	1%
5	id.123dok.com Internet Source	1%
6	journal.unesa.ac.id Internet Source	1%
7	vdocuments.site Internet Source	1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	

1 %

9 repository.unhas.ac.id
Internet Source

1 %

10 pt.scribd.com
Internet Source

1 %

11 edoc.pub
Internet Source

1 %

12 media.neliti.com
Internet Source

1 %

13 ekobis.stieriau-akbar.ac.id
Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

SURAT TUGAS

No. : 002/ST-Dos/MNJ/STIE IBS/II/2021

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi INDONESIA BANKING SCHOOL dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Wasi Bagasworo, S.E., M.M.
Jabatan : Dosen Tetap
NIDN : 0309097402
Instansi : STIE Indonesia Banking School

Dalam rangka mendukung upaya pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi, untuk melaksanakan Kegiatan Penelitian bersama dengan Mahasiswa:

No.	Nama Mahasiswa	Judul Penelitian
1.	1) Tasya 2) Fitri 3) Morintan 4) Yudhistira	Pegawai Tetap Level Staf LPPI

Demikian Surat Tugas ini diterbitkan/dikeluarkan, agar dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Jakarta, 23 Februari 2021
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
INDONESIA BANKING SCHOOL**



Dr. Erric Wijaya, S.E., M.E.
Kaprosdi Manajemen