

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

**Andi Assyifa Puspa Ningrum, Damingun, Bun Yamin**

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

ningrummarum@gmail.com dam155@umkt.ac.id by7112@umkt.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze how the influence of Teamwork and Job Satisfaction on employee performance at PT. Dana Purna Investma in Samarinda. This type of research is quantitative. The time of this research is April-June 2024. The population in this study were 51 employees of PT Dana Purna Investama. The sample taken using saturated sampling technique and obtained as many as 51 employees. Data was obtained from respondents using Google Form. This data analysis uses SPSS 30 to test validity, reliability, and multiple linear regression. The results of this study indicate that teamwork has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and teamwork and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Dana Purna Investama*

**Keywords:** Teamwork, Job Satisfaction, employee performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kerja sama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investma di Samarinda. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April-Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dana Purna Investama sebanyak 51 orang. Sampel yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 51 karyawan. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan Google Form. Analisis data ini menggunakan SPSS 30 untuk menguji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *teamwork* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dana Purna Investama.

**Kata kunci:** Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan dominan dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak akan mampu menjalankan aktivitasnya. Pencapaiannya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan sangat bergantung ada kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola dan mengawasi sumber daya lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi. Individu yang memiliki kemampuan yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai sumber kekuatan sumber daya manusia. Sumber daya adalah faktor kunci untuk operasi saat ini dan pengembangan

perusahaan di masa depan. Aspek ini dianggap sebagai salah satu faktor operasional, di samping elemen lain seperti peralatan kantor (Hariana, 2021).

Setiap organisasi pasti akan menghadapi tantangan yang berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan organisasi, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Pada dasarnya, tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, dengan menyoroti pentingnya perencanaan, terbagi dalam tiga jenis utama: tantangan eksternal, internal, dan tantangan situasi kerja dalam organisasi (R. Supomo Eti Nurhayati, 2018:33). Mengingat pentingnya kelangsungan hidup organisasi, sangat logis untuk menyimpulkan bahwa setiap entitas akan berusaha untuk meningkatkan kapasitasnya di semua domain operasional, berjuang untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Untuk mewujudkan harapan ini, organisasi harus menghadapi berbagai tantangan internal. Salah satu contoh ilustratifnya terletak pada perencanaan strategis, di mana setiap keputusan manajerial berdampak pada alokasi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia. Misalnya, penentuan lintasan masa depan, yang memerlukan pertimbangan seperti tingkat pertumbuhan yang ditargetkan dan implikasinya pada penyebaran sumber daya (R. Supomo Eti Nurhayati, 2018s:35).

Dalam dunia bisnis, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan upaya karyawan yang berdedikasi untuk berkontribusi kepada perusahaan (Arifin, 2020). Ketika karyawan benar-benar peduli dengan kesuksesan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, mereka akan terlibat secara aktif. Sebaliknya, hasil di bawah standar merupakan hasil dari kinerja karyawan yang rendah, yang berpotensi menghambat kemajuan perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020). Teori lain menyatakan bahwa kinerja muncul dari upaya karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, studi alternatif mengusulkan bahwa ada tiga faktor utama yang membentuk kinerja, yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi (Annisa Nurhandayai, 2022(Annisa, 2022)). Di antara berbagai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim merupakan kontributor yang signifikan(Siagian, 2020).

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

lebih produktif dalam memenuhi tanggung jawab mereka (Anggraini & Suhermin, 2021). Kepuasan karyawan biasanya selaras dengan harapan individu (Arifin, 2020).

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

Pada pengamatan awal, para peneliti mencatat bahwa kerja sama tim ( $X_1$ ), yang ditandai dengan indikator-indikator seperti kerja sama dan saling menghormati, beroperasi di bawah tingkat ideal. Rusaknya kerja sama tim, yang diakibatkan oleh kerja sama yang tidak memadai seperti kurangnya komunikasi antar tim, kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Nainggolan et al., (2020) melakukan penelitian yang menguatkan pengamatan ini, dengan menyoroti pengaruh positif dan signifikan dari kerja tim terhadap kinerja karyawan di UPT SDA Bah Bolon di Dinas Cipta Karya Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara Arifin, (2020) lebih lanjut memperkuat pernyataan ini, menunjukkan bahwa kerja tim secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan observasi awal untuk Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) penulis menemukan bahwa adanya indikator mempengaruhi Kepuasan kerja seperti Kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penerapan diri yang belum terealisasi dengan baik. Misalnya kebutuhan fisiologis yang dimana di saat penerimaan *Job Order* yang berada di tempat yang jauh seperti di luar kota dirasa tidak sebanding dengan uang transportasi yang didapat oleh karyawan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, hal ini dibuktikan melalui hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan pada PT Dana Purna Investama. Sejalan dengan itu, melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Suhermin, (2021) diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja memiliki hasil yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan Basri & Rauf, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena pada *research gap* di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kerja Sama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda”**.

## **METODE PENELITIAN**

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Kualitas Data

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dapat dikatakan sah atau valid apabila pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner itu. Jika  $r$  hitung lebih besar daripada tabel dan berkorelasi positif maka pernyataan tersebut valid atau dengan kata lain item pernyataan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Kerja sama Tim ( $X_1$ )	X1.1	0,361	0,859	Valid
	X1.2	0,361	0,876	Valid
	X1.3	0,361	0,767	Valid
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,361	0,713	Valid
	X2.2	0,361	0,821	Valid
	X2.3	0,361	0,879	Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Y1.1	0,361	0,701	Valid
	Y1.2	0,361	0,575	Valid
	Y1.3	0,361	0,885	Valid
	Y1.4	0,361	0,806	Valid
	Y1.5	0,361	0,85	Valid

Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2024

Adapun cara supaya mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid, adalah dengan cara mencari  $r$  tabel dahulu. Berikutnya adalah rumus dari  $r$  tabel yaitu  $df=N-2$  jadi  $38-2=36$ , sehingga  $r$  tabel = 0,361. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk memvaliditas suatu data responden yang dibutuhkan dalam metode penelitian kuantitatif berjumlah minimal 30 orang sehingga sampel tersebut akan mewakili seluruh populasi yang ada, oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan di lihat dari tabel di atas, keseluruhan dari pertanyaan variabel kerja sama tim, kepuasan kerja, kinerja karyawan menghasilkan keterangan yang valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan reliabel. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang/responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki crombach's alpha

>0,60. Perhitungan nilai koefisien reliabilitas untuk penelitian ini diperoleh hasil:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerasama Tim	0,782	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,793	Reliabel

Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3.8 di atas, menyatakan bahwa nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan bahwa variabel Kerja sama Tim dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### 1) Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna menilai apakah data yang diberikan guna analisis menunjukkan distribusi normal maupun tidak. Untuk pengujian normalitas data pada penelitian ini menerapkan uji Kolmogrov Smirnov. Sesuai hasil uji yang telah dilaksanakan terdapat hasil seperti di bawah:

**Tabel 3. Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72393081
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.088
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data di olah peneliti, 2024

Dari hasil uji normalitas pada tabel Kolmogrov-Smirnov di atas menyatakan bahwa terdapat nilai sebesar 0,136 dan signifikannya pada 0,055. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi data dalam penelitian normal karena nilai Asymp.sig 0,055>0,05.

**2) Uji Multikolinearitas**

Kerja sama Tim dan Kepuasan Kerja memiliki nilai *rolance* mendekati angka 1.00 dan nilai VIF berada di seputas angka dan tidak lebih dari 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah multikolineritas. Hasil uji multikolineritas dapat ditunjukkan dalam tabel 3.9 di bawah ini:

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model	Tolerance	VIF
X1	0,656	1.524
X2	0,656	1.524

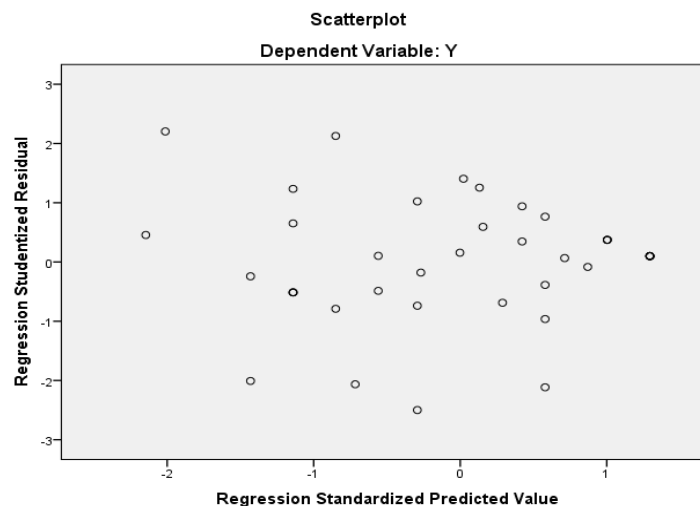
Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Dari hasil output Tabel 3.10 di atas bahwa data yang didapatkan bahwa nilai VIF < 10.00 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolineritas.

**3) Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian residual di antara beberapa pengamatan pada model regresi. Homoskedastisitas yakni istilah yang digunakan untuk memperlihatkan keadaan dimana varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap konstan. Di sisi lain, heteroskedastisitas merujuk pada kondisi dimana varian dari residual tersebut berbeda-beda, sesuai hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan terdapat hasil yakni:

**Gambar 1. Uji Heterokedaskisitas**



Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 sesuai dengan uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil seperti gambar yang menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran data yang menyebar di atas dan di bawah atau

disekitaran angka 0, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Analisis Linier Berganda

Berdasarkan analisis data menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi Pengaruh Kerja sama Tim dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
	(Constant)	7.448	2.843
1	Kerjasama Tim	.688	.257
	Kepuasan Kerja	.471	.181

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024z

Dari Tabel 5 di atas dapat disusun model persamaan regresi linier berganda berdasarkan kolom B. Model Persamaan regresi linier berganda Hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Diketahui

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel

X<sub>1</sub> = Kerja sama Tim

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 7.448 + 0,688 X_1 + 0,471 X_2$$

Model persamaan regresi linier berganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan (Y) = 7.448

Nilai konstanta maknanya variabel Kinerja karyawan (Y) yakni 7,448 jika tanpa variabel independen yakni Kerja sama tim dan kepuasan kerja.

- b. Kerja sama Tim (X<sub>1</sub>) = 0,688

Konstanta regresi variabel Kerja sama Tim (X<sub>1</sub>) yakni 0,688 yang bermakna jika variabel independen lain nilainya tetap serta Kerja sama Tim (X<sub>1</sub>) terjadi kenaikan, sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,688.

- c. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) = 0,471

Konstanta regresi variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) yakni sebesar 0,471 yang bermakna bahwasanya variabel independen lain nilainya tetap serta Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terjadi kunoaikan, sehingga kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,471.

### 3. Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui hasil perhitungan t hitung apakah signifikan atau tidak, untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji- t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.448	2.843		2.619	.013
	Kerjasama Tim	.688	.257	.390	2.675	.011
	Kepuasan Kerja	.471	.181	.379	2.598	.013
a. Dependent Variable:						

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

#### a. Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Diketahui nilai sig untuk pengaruh Kerja sama tim ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $\text{Sig } t < u = 0.011 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,675 > t$  tabel 1,684 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima, menurut hipotesis bahwa variabel Kerja sama tim di terima, berarti Kerja sama Tim ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Dana Purna Investama di Samarinda.

#### b. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Diketahui nilai sig untuk pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $\text{sig } < u = 0,013 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.598 > 1,685$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima  $H_a$  diterima, Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Dana Purna Investama.

#### 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji regresi. Hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Hasil ujinya sebagai berikut:



**Tabel 7. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kerjasama Tim

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh F hitung untuk variabel kerja sama tim dan kepuasan kerja sebesar 16,809 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $df = n - K$  (41-2=38), diperoleh F tabel 3,24. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, didalam hal ini F hitung = 16,809 > F tabel = 3,24. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, di dalam hal ini F hitung= 16,809 > F tabel = 3,34 yang berarti bahwa pengaruh positif antara Kerja sama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan kerja sama tim dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda.

Berdasarkan pada tabel 3. Tersebut, bahwa hasil Anova atau f test menunjukkan hasil f hitung 16.809 > f tabel 3,24 dengan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 yang berarti kerja sama tim dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.441	1.76872

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kerjasama tim

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,469 artinya variabel Kerja sama Tim dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 46% Sedangkan 54% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh (Nainggolan et al., 2020) melakukan penelitian yang menguatkan pengamatan ini, dengan menyoroti pengaruh positif dan signifikan dari kerja tim terhadap kinerja karyawan di UPT SDA Bah Bolon di Dinas Cipta Karya Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Arifin, (2020) lebih lanjut memperkuat pernyataan ini, menunjukkan bahwa kerja tim secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kerja sama Tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda.**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikansi Kerja sama Tim adalah  $0,011 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2,675 > 1,685$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menunjukkan terjadinya Kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda, terbukti kebenarannya dan dapat diterima”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya adanya kerja sama tim pada karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda yang di antaranya memiliki rasa Kerja sama, menghargai satu sama lain, dan membangun semangat kelompok. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai signifikansi Kepuasan Kerja adalah  $0,13 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2.598 > 1,685$  dari  $t$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama di Samarinda. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama, terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bagian indikator aspek kebutuhan fisiologis seperti sehingga penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraini & Suhermin, (2021) diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja memiliki hasil yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kerja sama Tim dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama**

### di Samarinda

Selanjutnya dilihat dari hasil uji F(simultan) yang sebagaimana telah dilakukan nilai F hitung sebesar 16,809 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,24 atau F hitung > 3,24 dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa kedua variabel kerja sama tim dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Kerja sama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda” terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Dari kedua hipotesis tersebut, ternyata variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kerja sama tim. Dengan alasan karena Kerja sama tim memiliki nilai t hitung sebesar 2,675 yang jika dibandingkan dengan kepuasan kerja yang memiliki t hitung yaitu 2,598. Dengan demikian kedua hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

### KESIMPULAN DAN SARAN

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

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

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, peneliti menyarankan rekomendasi

yang dapat menjadi kontribusi bermakna bagi para pemangku kepentingan terkait:

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

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–11.
- Annisa, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban. *Smartindo.Org/Index.Php.Ekobil*, 1(2), 108–110.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 170–180.
- Kawet, R., Adolfini, & Matahelumual, N. P. (2019). Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Work Productivity At the Bureau of Organization of the Regional Secretariat of North. 7(1), 641–650.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Mulyati, T., & Herawati, N. R. (2022). Analyzing the Effect of Leadership, Teamwork and Employee Involvement on Employee Performance: Study at PT Attaraya Jaya Perkasa Madiun. *Proceedings of the 2nd International Conference on Education and Technology (ICETECH 2021)*, 630(Icetek 2021), 365–371. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220103.052>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>

- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sawo, M. K., Rogi, O. H. A., & Lakat, R. S. M. (2021). Analisis Pengembangan Kawasan Permukiman Berdasarkan Kemampuan Lahan Di Distrik Muara Tami. *Jurnal Spasial* Vol. 8 No. 3, 2021 ISSN 2442-3262, 8(3), 311–325.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sugiyono. (2020). No Title (M. Dr.Ir.Sutopo. S.Pd (Ed.)). PENERBIT ALFABET BANDUNG.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>