

PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Diani Oktarini¹⁾, Baidowi abdhie^{2*)}, Herlan Junaidi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti, Palembang, Sumatera Selatan^{1,2,3}

Email : dianioktarini08@gmail.com¹, abdhie_utp@yahoo.com^{2*}, herlanjunaidi19@gmail.com³

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 05 Desember 2023

Review : 11 Desember 2023

Revised : 25 Desember 2023

Accepted : 26 Desember 2023

Publish : 26 Desember 2023

Keywords :

Kerja Sama Tim,
Komunikasi,
Disiplin Kerja,
Kompensasi,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out whether there is an influence of teamwork, communication, work discipline and compensation on the performance of employees in the shoe department at PT. Matahari Department Store Psx. The population and sample in this study were 53 people. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 24. The results of the research show that there is an influence of teamwork, communication, work discipline and compensation on the performance of employees in the shoes department at PT. Matahari Department Store Psx. With a significant F of $0.000 < 0.005$. Multiple linear regression equation $Y = 5.457 + 0.218 X_1 + 0.201 X_2 + 0.439 X_3 + 0.272 X_4$. The Teamwork variable has a partial influence on the Performance of Shoes Department Employees at PT. Matahari Department Store PSX with a significance of $0.014 < \alpha (0.05)$. The Communication variable has a partial influence on the Performance of Shoes Department Employees at PT. Matahari Department Store PSX with a significance of $0.012 < \alpha (0.05)$. The Work Discipline variable has a partial influence on the Performance of Shoes Department Employees at PT. Matahari Department Store PSX with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$. The Compensation variable has a partial influence on the Performance of Shoes Department Employees at PT. Matahari Department Store PSX with a significance of $0.033 < \alpha (0.05)$.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store Psx. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 Orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kerja sama tim, komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 5,457 + 0,218 X_1 + 0,201 X_2 + 0,439 X_3 + 0,272 X_4$. variabel Kerja Sama Tim memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$. variabel Komunikasi memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,012 < \alpha (0,05)$. variabel Disiplin Kerja

memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. variabel Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,033 < \alpha (0,05)$.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada sumber daya manusia, karena manusia yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada, oleh karena itu upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. kinerja merupakan hasil dari unit operasional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan. Menurut Mardiana (2018:102) kinerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya.

Kerja sama tim yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Kerja sama tim yang baik akan timbul dari gaya kepemimpinan yang mengarahkan karyawannya untuk dapat saling bekerja sama dengan baik sehingga komunikasi antara karyawan dapat terjalin dengan baik pula. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu.

Pada kenyataannya fungsi komunikasi sering di abaikan, hal ini sering menimbulkan terjadinya salah persepsi dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam instansi. Komunikasi dengan menjelaskan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan dan apa yang dapat memperbaiki kinerja. Disiplin kerja mempunyai peran penting dalam kinerja. Menurut Muindro Renyowijoyo (2015:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan Menurut Samsudin (2011:102). Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

PT. Matahari Department Store, Tbk adalah Platform ritel terbesar di Indonesia dengan 139 gerai di 77 kota di seluruh Indonesia. PT Matahari Department Store Tbk (Matahari) adalah salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau. Matahari bermitra dengan pemasok-pemasok terpercaya di Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang fashion berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh konsumen yang sadar akan nilai suatu produk.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. Matahari Department Store Psx didapatkan kinerja karyawan yang menurun hal ini dikarenakan kurangnya kerja sama tim yang ada pada PT. Matahari Department Store Psx kurang kompak antara sesama karyawan seperti karyawan yang saling melempar tanggung jawab bila menemukan konsumen yang cerewet serta kurangnya komunikasi yang baik sesama karyawan sehingga kerja sama tim kurang harmonis dirasakan, disiplin kerja karyawan juga menurun hal ini dikarenakan banyak karyawan yang mengobrol saat bekerja, istirahat sebelum waktu yang telah ditetapkan perusahaan, serta dari kompensasi yang tidak adil dan merata yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karyawan tidak dibayar walaupun mendapatkan pekerjaan lembur, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat meningkatkan kerjasama tim, menjalin komunikasi dengan harmonis serta pembagian kompensasi yang merata serta memberikan hak karyawan yang bekerja lembur, hal tersebut harus diterapkan pada PT. Matahari Department Store Psx agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mewujudkan tujuan perusahaan lebih baik lagi. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store Psx”.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kerja sama tim, komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari department store psx?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kerja sama tim terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx?

3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx?
5. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx?

METODE PENELITIAN

Sumber dan Teknik Peumpulan Data

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari banyak responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store Psx. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen– dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Observasi pada penelitian ini dilakukan secara terstruktur yaitu pengamatan dilakukan secara sistematis karena peneliti telah mengetahui aspek-aspek apa saja yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

3. Kuesioner

Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diinginkan dari responden. Menyusun pertanyaan kuesioner pada dasarnya sama dengan menyusun pedoman wawancara. Sebab, antar kuesioner dan wawancara perbedaannya hanya terletak pada cara atau media yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari subjek atau responden penelitian.

4. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian.

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:167) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store Psx berjumlah 53 Orang

Sampel

Menurut Sugiyono (2015:167) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Didalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh, teknik sampling ini menjadikan semua populasi untuk dijadikan sampel, karena jumlah sampel terbatas yaitu sebanyak 53 orang karyawan dari seluruh Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store Psx

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 53 responden yang telah mengisi data diri pada kuisisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	34%
2	Perempuan	35	66%
Jumlah		53	100%

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	28	53%
2	31-40 Tahun	13	25%
3	41-50 Tahun	12	23%
Jumlah		53	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA	25	47%
2	DIII	6	11%
3	S1	22	42%
Jumlah		53	100%

b. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kerja Sama Tim (X1)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,492	0.266	Valid
X1.2	0,498	0.266	Valid
X1.3	0,669	0.266	Valid
X1.4	0,666	0.266	Valid
X1.5	0,459	0.266	Valid
X1.6	0,698	0.266	Valid
X1.7	0,637	0.266	Valid
X1.8	0,621	0.266	Valid
X1.9	0,596	0.266	Valid
X1.10	0,460	0.266	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,764	0.266	Valid
X2.2	0,309	0.266	Valid
X2.3	0,491	0.266	Valid
X2.4	0,573	0.266	Valid
X2.5	0,565	0.266	Valid
X2.6	0,475	0.266	Valid
X2.7	0,716	0.266	Valid
X2.8	0,686	0.266	Valid
X2.9	0,715	0.266	Valid
X2.10	0,665	0.266	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disipiln Kerja (X3)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,533	0.266	Valid
X3.2	0,559	0.266	Valid
X3.3	0,548	0.266	Valid
X3.4	0,601	0.266	Valid
X3.5	0,685	0.266	Valid
X3.6	0,677	0.266	Valid
X3.7	0,355	0.266	Valid
X3.8	0,365	0.266	Valid
X3.9	0,753	0.266	Valid
X3.10	0,692	0.266	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X4)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X4.1	0,364	0.266	Valid
X4.2	0,523	0.266	Valid
X4.3	0,666	0.266	Valid
X4.4	0,362	0.266	Valid
X4.5	0,643	0.266	Valid
X4.6	0,382	0.266	Valid
X4.7	0,599	0.266	Valid
X4.8	0,307	0.266	Valid
X4.9	0,668	0.266	Valid
X4.10	0,719	0.266	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kompensasi (Y)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,802	0.266	Valid
Y2	0,570	0.266	Valid
Y3	0,390	0.266	Valid
Y4	0,695	0.266	Valid
Y5	0,481	0.266	Valid
Y6	0,526	0.266	Valid
Y7	0,405	0.266	Valid
Y8	0,413	0.266	Valid
Y9	0,507	0.266	Valid
Y10	0,617	0.266	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 53 maka didapat rtabel sebesar 0.266, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0.266 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
			Reliabel
Kerja Sama Tim	0,743	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,749	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,742	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,721	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,729	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 diatas uji realibilitas semua variable memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

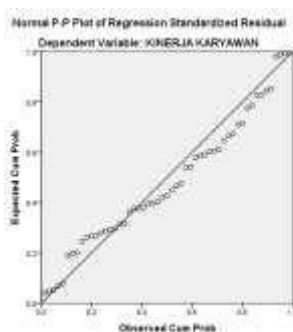
d. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 10. Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minim um	Maxim um	Mean	Std. Deviasi on
KERJA SAMA TIM	53	33	46	40.55	3.950
KOMUNIKASI	53	30	49	39.19	4.570
DISIPLIN KERJA	53	30	46	37.36	3.962
KOMPENSASI	53	27	42	35.75	3.156
KINERJA KARYAWAN	53	28	44	37.42	3.656
Valid N (listwise)	53				

1. Variabel Kerja Sama Tim (X_1) memiliki nilai *mean* 40.55 dengan standar deviasi sebesar 3.950
2. Variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai *mean* 39.19 dengan standar deviasi sebesar 4.570
3. Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai *mean* 37.36 dengan standar deviasi 3.962
4. Variabel Kompensasi (X_4) memiliki nilai *mean* 35.75 dengan standar deviasi 3.156
5. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *mean* 37.42 dengan standar deviasi 3.656.

e. Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KERJA SAMA TIM	.958	1.044
KOMUNIKASI	.886	1.129
DISIPLIN KERJA	.786	1.272
KOMPENSASI	.724	1.382

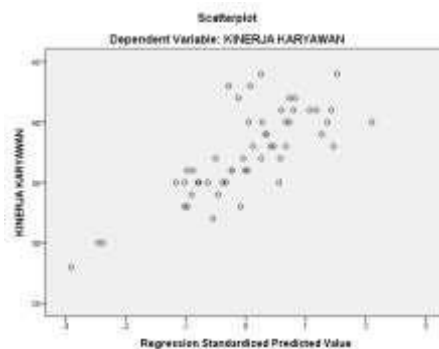
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variabel bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variabel independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari

hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan kepengamatan lainnya. Berikut uji heteroskedasitas dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi.



Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedasitas pada model regresi.

f. Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil uji Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.457	5.252		1.039	.304
	Kerja Sama Tim	.218	.086	.236	2.542	.014
	Komunikasi	.201	.077	.252	2.606	.012
	Disiplin Kerja	.439	.095	.476	4.643	.000
	Kompensasi	.272	.124	.235	2.198	.033

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- Konstanta sebesar 5,457: artinya jika variabel Kerja Sama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kompensasi (X_4) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 5,457.
- Koefisien regresi Variabel Kerja Sama Tim (X_1) sebesar 0,218, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Kerja Sama Tim mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,218 satuan.

- Koefisien regresi Variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0,201, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Komunikasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,201 satuan.
- Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,439, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,439 satuan.
- Koefisien regresi Variabel Kompensasi (X_4) sebesar 0,272, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Kompensasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 satuan.

g. Koefisien Korelasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.571	2.395

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Kerja Sama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kompensasi (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai R sebesar 0,777 atau 77,7%, artinya hubungan Beban Kerja (X_1) Budaya Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berada dikisaran 0,60 - 0,799 artinya Kuat.

h. Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.571	2.395

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,571 atau 57,1%. Variabel Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti..

i. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	419.457	4	104.864	18.276	.000 ^b
Residual	275.411	48	5.738		
Total	694.868	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

j. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 16. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.457	5.252		1.039	.304
	KERJA SAMA TIM	.218	.086	.236	2.542	.014
	KOMUNIKASI	.201	.077	.252	2.606	.012
	DISIPLIN KERJA	.439	.095	.476	4.643	.000
	KOMPENSASI	.272	.124	.235	2.198	.033

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan nilai sig dari tabel 16 terlihat bahwa :

1. Nilai signifikan variabel Kerja Sama Tim memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$

2. Nilai signifikan variabel Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,012 < \alpha (0,05)$
3. Nilai signifikan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.
4. Nilai signifikan variabel Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,033 < \alpha (0,05)$.

Pembahasan Penelitian

a) Pengaruh kerja sama tim, komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx

Berdasarkan pada Uji Simultan (Uji F) dapat diketahui variabel Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,571 atau 57,1%. Variabel Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti.

b) Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Kerja Sama Tim memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Anggraeni (2023) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi Lanjutan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya). Sarjana thesis, Universitas Siliwangi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi lanjutan.

c) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,012 < \alpha (0,05)$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nengah Sandi Pradnyana (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali.

d) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nengah Sandi Pradnyana (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

e) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Bagian Shoes Pada PT. Matahari Department Store PSX dengan signifikan sebesar $0,033 < \alpha (0,05)$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Indah Purwaning Yuwana (2022) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia”. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara simultan kerja sama tim, komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx.
2. Terdapat pengaruh secara parsial kerja sama tim terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx.
3. Terdapat pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx.
4. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx.
5. Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian shoes pada PT. Matahari Department Store Psx.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, R. 2023. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi Lanjutan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)*

- (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Arafah, M. A., & Petingko, F. 2023. *Pengaruh Kerjasama, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Parama Su Hotel Palu*. Jurnal Metaverse ADPERTISI, 2(2), 1-9.
- Arifin, Zainal. 2019. *Evaluasi Program Teori dan Praktek dalam Konteks Pendidikan dan Nonpendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, 2013, *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta
- Benardin. Russel, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung.
- Deddy. Mulyana, 2014, *Komunikasi perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Dessler, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Dwi Priyatno, 2012, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Fitriyani, N. 2023. *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Bimasakti Multi Sinergi* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Hasibuan. Malayu P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Indah Puji Hartatik, 2015, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Kuncoro, 2013, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Lasswell, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B., 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. JMDK, Vol 5 (No 1), Pp. 47-57.
- Mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Mardiana, 2018, *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta.
- Marwansyah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Notoatmojo, 2016, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pradnyana, N. S., & Widyastini, N. M. A. 2023. *PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469-479
- Sagala, 2013, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Samsudin, 2011, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sutrisno, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Rivai, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Yuwana, S. I. P. 2022. *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia*. ULIL ALBAB: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4163-4170