

# Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM Dalam Mendukung Pencapaian Target Perusahaan Pada Media Infobrand.Id

<sup>1</sup>Susilowati Ningsih

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul  
[Susirhj.ueu@gmail.com](mailto:Susirhj.ueu@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, kerjasama tim melalui kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja mereka dalam mendukung pencapaian target di Media Infobrand.id. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mendukung target yang dicanangkan perusahaan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka kerjasama tim akan terbangun karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga mereka pun menjadi lebih termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan baik.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kerjasama tim, Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Karyawan menjadi faktor sentral di sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target yang telah dicanangkan sebelumnya tentu berkaitan erat dengan kinerja seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Menyadari pentingnya peranan karyawan di suatu perusahaan, mendorong perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya dengan baik, mulai dari kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani para karyawan, karena apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan bersama.

Tak terkecuali dengan perusahaan media Infobrand.id. Perusahaan media yang menjadi media brand pertama di Indonesia ini mengusung 3 (tiga) konsep pendekatan, yaitu: Brand Achievement, Brand Community dan Brand Learning dengan visi menjadi media brand nomor satu di Indonesia.

Kinerja karyawan di perusahaan media ini dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memang belum dapat dikatakan sempurna. Namun, pada kenyataannya kinerja karyawan yang bernaung di perusahaan ini menunjukkan bahwa mereka dapat mencapai target yang ditetapkan secara maksimal, bahkan target yang dicanangkan sempat terlampaui ketika pandemi Covid-19 merebak pada 2021 lalu.

Tidak mengherankan jika perusahaan pun selalu menaikkan target yang ingin di capai untuk tahun-tahun selanjutnya. Keberhasilan perusahaan media brand ini dikarenakan para karyawan yang bekerja di dalamnya mempunyai motivasi tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Salah satu penyebabnya, adalah dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan atas hasil kerja para karyawan. Hal inilah yang membuat semangat bekerja karyawan Infobrand.id selalu

membunyah. Oleh karena itu, manajemen Infobrand.id perlu memberi perhatian dalam hal pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawannya.

Selain itu, manajemen di perusahaan ini juga harus mampu mengikis kesenjangan di antara pimpinan dan karyawan serta sikap yang kurang mendukung dari sesama rekan kerja yang membuat karyawan tidak mampu menyalurkan kemampuan mereka secara maksimal melalui kerjasama tim.

Selain kompensasi dan kerjasama tim, hal yang patut diperhatikan manajemen Media Infobrand.id ini adalah kepuasan kerja para karyawan yang bernaung di dalamnya, karena dari sebagian karyawan pastinya masih terdapat banyak yang belum menunjukkan rasa puas dalam bekerja.

Pasalnya, jika para karyawan merasa puas, maka *turnover* yang ada di perusahaan itu pun akan rendah, dengan begitu manajemen perusahaan pun tak perlu khawatir kehilangan pekerja terbaiknya serta membengkaknya anggaran rekrutmen karyawan baru, karena karyawan memiliki rasa loyal yang tinggi buah dari perhatian perusahaan.

### Latar Belakang

Berdasarkan referensi beberapa jurnal terkait kompensasi, team work melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja SDM dalam mendukung pencapaian target perusahaan, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, team work melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja SDM dalam mendukung pencapaian target di media Infobrand.id, maka dari itu penulis ingin melihat seberapa kuat pengaruh kompensasi, team work melalui kepuasan kerja karyawannya terhadap produktivitas kerja mereka dalam mendukung pencapaian target di media Infobrand.id.

Setelah mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, team work melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja SDM dalam mendukung pencapaian target perusahaan, selanjutnya kita tentukan tujuan penelitian yang akan dilakukan di media Infobrand.id ini untuk mengetahui :

- A. Seberapa besar pengaruh sistem insentif yang diberikan perusahaan sehingga mampu memberikan motivasi SDM untuk lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan?
- B. Apakah dengan adanya sistem insentif yang diterapkan perusahaan membuat seluruh divisi semakin kompak kerja bersama dalam mencapai target perusahaan?
- C. Apakah sistem insentif yang diterapkan mampu meningkatkan hasil kinerja SDM dari sebelumnya?
- D. Apakah tanggal dikeluarkannya insentif yang ditetapkan perusahaan sangat bermanfaat bagi keuangan karyawan?
- E. Apakah bonus yang dicanangkan perusahaan di pertengahan dan akhir tahun mampu merangsang kinerja seluruh SDM untuk mencapai target perusahaan?
- F.

### TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat fundamental bagi sebuah perusahaan, apapun bentuk dan tujuannya, karena setiap perusahaan didirikan dengan berbagai visi dan misi demi kepentingan perusahaan.

(Hamali, 2018) menyatakan, manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Sedangkan (Ricardianto, 2018) menyatakan, manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

SDM menjadi hal yang paling utama dalam suatu perusahaan, setiap perusahaan atau lembaga lainnya dituntut untuk mendapatkan karyawan dengan kompetensi, integritas, kualitas, dan produktif yang mumpuni dalam melaksanakan tugas dan wewenang dari perusahaan.

---

## KOMPENSASI

Setiap perusahaan tentunya mempunyai satu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen dalam memotivasi para karyawan untuk mencapai target yang telah dicanangkan. Salah satu cara paling efektif untuk memotivasi karyawan bukan dengan memberikan hukuman ketika mereka salah, namun dengan memberikan kompensasi yang sesuai bagi mereka.

Ariandi, (2018) mengatakan, kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja kerasnya terhadap perusahaan. Kompensasi yang didapat karyawan ini dapat berupa fisik atau nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya untuk perusahaan.

Sementara (Mujanah, 2019) mengatakan, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan.

Sedangkan (Nurchayo, 2015) menjelaskan, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Kesimpulannya, kompensasi adalah suatu balas jasa yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan bagi perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, kompensasi tidak langsung dan kompensasi Nonfinansial.

### Jenis-Jenis Kompensasi

Jika kita berkaca pada berbagai teori yang ada, pembagian jenis kompensasi akan terdiri dari banyak kategori, tergantung dasar pertimbangannya. Namun secara garis besar kompensasi dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

#### A. Kompensasi Finansial

Sesuai namanya, jenis kompensasi ini adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk nominal (uang). Bisa dibbilang, kompensasi finansial berbentuk seperti upah atau gaji, insentif dan juga bonus. Dengan kata lain, kompensasi jenis ini diberikan secara rutin sebagai imbalan dari perusahaan atas hasil kerja karyawannya.

Kompensasi finansial kemudian dibagi lagi menjadi dua jenis, yakni kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung. Kompensasi finansial langsung ini berupa gaji, tunjangan dan segala jenis pembayaran kepada karyawan yang dinominalkan dan diberikan pada karyawan secara langsung.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung, diberikan perusahaan dalam bentuk tidak berupa uang secara fisik, namun seperti asuransi dan lain sebagainya. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan saat kondisinya tepat.

Termasuk di dalam bagian kompensasi finansial tak langsung adalah jaminan hari tua, jaminan pensiun dan beberapa program yang dicetuskan penyelenggara jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, dengan cara memungut iuran rutin setiap bulannya.

Pemenuhan kompensasi oleh perusahaan merupakan hal wajib, karena hal tersebut adalah upaya mematuhi aturan hukum yang berlaku serta sebagai cara perusahaan menjaga hubungan baik dengan karyawannya.

#### B. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan dengan bentuk bukan nominal (uang). Kompensasi ini memiliki wujud sangat beragam. Misalnya, seperti aturan jam kerja yang fleksibel, dan lain sebagainya, karena tentunya tidak semua perusahaan memiliki aturan jam kerja fleksibel untuk karyawannya.

Contoh lain dari kompensasi jenis ini adalah lingkungan kerja yang 'santai'. Lingkungan kerja yang nyaman dan hangat, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih nyaman dan bermuara pada tercapainya semua target yang dicanangkan. Tidak ada lagi kantor dengan ketenuan mengenakan

---

pakaian formal, cukup dengan t-shirt, tanpa blok tempat duduk dan lain sebagainya hingga menimbulkan kenyamanan untuk karyawan.

### **Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Seperti disebutkan sebelumnya, pengertian kompensasi selalu berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh seluruh karyawan dari perusahaan atas hasil kerja mereka, namun menurut (Mangkunegara & Prabu, 2014), terdapat enam faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan, berikut penjelasannya.

#### **A. Peraturan Pemerintah**

Faktor pertama adalah peraturan pemerintah yang menetapkan besaran standar gaji minimal atau yang lebih kita kenal sebagai upah minimum regional (UMR), kemudian pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku dan biaya transportasi, serta besaran inflasi atau deflasi. Faktor ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

#### **B. Kesepakatan Perusahaan-Karyawan**

Faktor penentu besaran kompensasi selanjutnya adalah kesepakatan yang terjadi antara karyawan-perusahaan, usai melakukan tawar menawar mengenai besaran upah kerja yang yang diterima karyawan.

#### **C. Biaya Hidup Karyawan**

Gaya hidup karyawan menjadi faktor penentu besaran kompensasi selanjutnya. Ya, biasanya kebijakan besaran kompensasi turut mengacu pada standar dan biaya hidup minimal dari seorang karyawan. Hal ini didasari pada kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya yang harus dipenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka karyawan akan lebih merasa aman dan nyaman saat bekerja.

#### **D. Perbandingan Kompensasi**

Faktor penentu kompensasi selanjutnya juga turut dipengaruhi dengan ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan (karyawan), dan juga lama masa kerja karyawan.

#### **E. Permintaan dan Persediaan**

Kebijakan besaran kompensasi yang diberikan untuk karyawan juga didasari pada tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat itu dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan. Misalnya, ketika penjualan menurun akibat pandemi Covid-19 misalnya, besaran kompensasi pun turut menciut, namun ketika pasar sudah bangkit perusahaan pun kembali menaikkan kompensasi untuk karyawannya.

#### **F. Kemampuan Perusahaan**

Faktor terakhir yang turut menjadi pertimbangan dalam menentukan besaran kompensasi untuk karyawan, adalah kemampuan perusahaan dalam membayar. Dalam hal ini perusahaan tidak boleh menentukan besaran kompensasi di luar batas kemampuannya.

### **Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawannya, tidak hanya berkutat dalam hal bagaimana meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga pemberian kompensasi memiliki kebermanfaatan bagi perusahaan, berikut diantaranya menurut Samsudin dalam (Kasmir, 2016).

Seperti untuk pemenuhan kebutuhan karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, memajukan perusahaan, menciptakan keseimbangan dan keahlian, meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan komitmen karyawan, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kinerja, dan mengurangi konflik kerja antara atasan-karyawan, maupun karyawan-karyawan.

### **TEAM WORK**

Bekerja secara bersama-sama tentunya lebih mudah ketimbang bekerja sendirian. Team work atau kerja sama adalah kunci untuk membangun bisnis agar lebih baik. Tanpa kerja sama tim, bukan

tidak mungkin perusahaan tidak berjalan dengan maksimal. Oleh karena itu, di setiap perusahaan team work harus dikelola dengan baik. Secara umum, team work didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dalam perusahaan untuk saling bersinergi dengan karyawan lainnya.

Hal ini menjadi penting karena untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kerja tim yang kompak, karena selain *hard skill*, *soft skill* yang dimiliki karyawan dalam hal kemampuan berkomunikasi perlu dihadirkan. Sehingga karyawan tidak hanya sekedar mendengar melainkan juga berbicara agar seluruh pekerjaan dapat terkoordinasi dengan baik.

### **Manfaat Team Work**

Setelah sebelumnya telah penulis bahas mengenai pengertian team work, penulis juga merasa pembaca sekalian harus mengetahui manfaat dari team work.

Team work adalah kemampuan karyawan untuk saling bersinergi dengan karyawan lainnya. Jika sinergi antar karyawan terjalin dengan baik, maka pekerjaan pun akan lebih cepat terselesaikan. Tak hanya pekerjaan, permasalahan yang ada dalam perusahaan pun dapat segera teratasi, team work menghasilkan komunikasi yang baik antar karyawan, sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

### **KEPUASAN KERJA**

Kepuasan kerja didefinisikan (Hamali, 2018), dengan setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan, dengan begitu seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bawahannya.

Adapun pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya menurut Emron et al., (2016) dia menyebutkan bahwa “job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job” jika di translate ke bahasa Indonesia “kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya”.

Definisi lain dikemukakan Robbins, (2015), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Sedangkan menurut (Makkira et al., 2022) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau sebaliknya terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

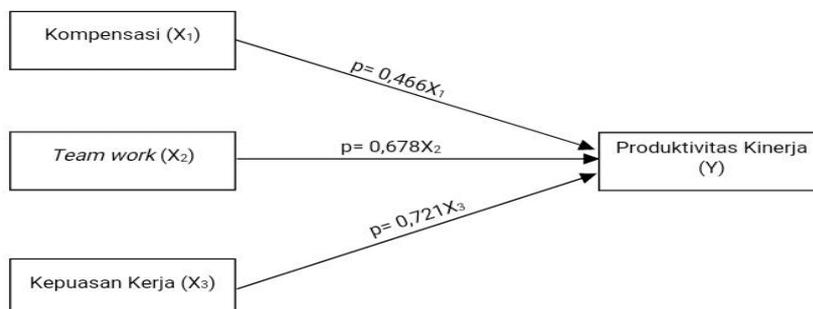
Kepuasan kerja merupakan hasil yang berkaitan dengan motivasi. Seorang individu akan merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya. Hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil yang didapat.

### **KINERJA**

Definisi Kinerja menurut Erri & Fajrin, (2018), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sementara itu, penilaian kinerja menurut (Irawan & Handayani, 2018) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2010) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

**Tabel 1. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :	p=0,6788X2: Diduga Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan
	p=0,678X2: Diduga Kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan
	p=0,721X3: Diduga Kerjasama Tim memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja

## METODE

Tulisan ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dalam bentuk Google Form. Periode data yang digunakan untuk penelitian ini adalah minggu kedua April 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan media Infobrand.id, yang berlokasi di Jakarta Garden City (JGC), Cakung, Jakarta Timur yang berjumlah 28 orang dari level staff hingga level direktur, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling*, dimana hanya 22 anggota populasi yang diambil sebagai sampel. Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi.

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan level pekerjaan yang akan disajikan dalam bentuk table.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin			Frekuensi	Persentasi	Dari tabel diatas diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 atau 45,5% dan perenpuan sebanyak 12 atau 54,5%.
Laki-Laki	10	45.5			
Perempuan	12	54.5			
Total		22	100.0		

Pendidikan			Frekuensi	Persentasi	Berdasarkan pendidikan diketahui responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 atau 22,7%,
SMA/SMK	5	22.7			
D3	1	4.5			

S1	16	72.8	D3 sebanyak 1 atau 4,5%, dan S1 sebanyak 16 atau 72,8%
Total	22	100.0	
<b>Level Pekerjaan Frekuensi Persentasi</b>			Berdasarkan lebel pekerjaan diketahui responden dengan level manager sebanyak 3 atau 13,6%. SPV atau supervisor sebanyak 5 atau 22,7%. Dan Staf sebanyak 14 atau 63,6%.
Manager	3	13.6	
SPV	5	22.7	
Staf	14	63.6	
Total	22	100.0	

Dari penelitian yang dilakukan diketahui nilai r-hitung pada tiap item pernyataan yang ada pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Teamwork ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), dan Produktivitas Kinerja (Y) nilai r-hitung  $> 0,3$  sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	32.038	9.680
Kompensasi	.466	.165
Team Work	.678	.236
Kepuasan Kerja	.721	.272

Hasil uji regresi linear berganda maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.  $32,038 + 0,466X_1 + 0,678X_2 + 0,721X_3 + e$  dari persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 32,038 artinya jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Team work ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) nilainya tetap atau tidak mengalami peningkatan maka variabel Produktivitas Kinerja (Y) nilainya 32,038.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,466 artinya jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) naik satu satuan maka variabel Produktivitas Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Team work ( $X_2$ ) sebesar 0,678 artinya jika variabel Team work ( $X_2$ ) naik satu satuan maka variabel Produktivitas Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,678 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,721 artinya jika variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan maka variabel Produktivitas Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,721 satuan.

**Tabel 4. Uji F**

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
13.463	3,52	.000 <sup>b</sup>	Signifikan

Didapatkan nilai F tabel dalam penelitian ini dimana  $N = 22$  dan  $K - 1 = 2$  sebesar 3,52 dari hasil uji f dapat diketahui nilai F hitung sebesar  $13,463 > 3,52$  (f-tabel) dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Kompensasi, Team Work, dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Sdm Dalam Mendukung Pencapaian Target Perusahaan Pada Media Infobrand.Id.

## UJI T

Didapatkan nilai t-tabel dalam penelitian ini dimana  $N = 22$  dan sig. 0,05 sebesar 2,073. Dari hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) diketahui nilai t-hitung sebesar  $2,821 > 2,073$  (t-tabel) dan sig. sebesar  $0,011 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja (Y) Sdm Dalam Mendukung Pencapaian Target Perusahaan Pada Media Infobrand.Id.
2. Pada variabel *Team work* ( $X_2$ ) diketahui nilai t-hitung sebesar  $2,879 > 2,073$  (t-tabel) dan sig. sebesar  $0,010 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel *Team work* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja (Y) Sdm Dalam Mendukung Pencapaian Target Perusahaan Pada Media Infobrand.Id
3. Pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) diketahui nilai t-hitung sebesar  $2,655 > 2,073$  (t-tabel) dan sig. sebesar  $0,016 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja (Y) Sdm Dalam Mendukung Pencapaian Target Perusahaan Pada Media Infobrand.Id

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
.832 <sup>a</sup>	.692	.640	Hubungan Kuat

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai R-Square sebesar 0,692 atau  $0,692 \times 100 = 69,2\%$  artinya total pengaruh yang diberikan oleh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), *Team work* ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kinerja (Y) sebesar 69,2%. Sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil dari seluruh hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM berpengaruh secara signifikan dalam mendukung pencapaian target perusahaan di media Infobrand.Id.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap employee engagement yang berdampak pada turnover intentions.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor: Vol. XVI (Issue 1).
- Emron, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta: Vol. XVI (Issue 1).

- 
- F Sudirjo, AMA Ausat, S Rijal, Y Riady, S Suherlan - Innovative: Journal Of Social Science Research, (2023). ChatGPT: Improving Communication Efficiency and Business Management of MSMEs in the Digital Age
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan. CAPS.
- Irawan, R., & Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. In Widya Cipta: Vol. II (Issue 1).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (kasmir, Ed.). Rajawali.
- MAK Harahap, AMA Ausat, A Rachman, Y Riady... - (2023). Overview of ChatGPT Technology and its Potential in Improving Tourism Information Services, Jurnal Minfo Polgan.
- Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Amkop Management Accounting Review (AMAR), 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2014). Evaluasi Kinerja. Refika Aditama.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. In SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES ISSN (Vol. 9).
- Mujanah, S. (2019). MANAJEMEN KOMPENSASI.
- Nurchahyo. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” Khasanah Ilmu.
- Riady, Yasir (2021). Pemanfaatan Blog Sebagai Media Berbagi Informasi dan Komunikasi: Sebuah Kajian Tulisan Blog Pada Mahasiswa Universitas Terbuka.
- Riady, Yasir (2013). Perilaku pencarian informasi mahasiswa program doktoral dalam penyusunan disertasi. Visi Pustaka.
- Riady, Yasir (2010). Mewujudkan Masyarakat Informasi Indonesia Dampak Sosial, Konsekuensi dan Kemungkinannya. Makalah yang disajikan dalam Seminar Nasional FISIP.
- Riady, Yasir (2012). Strategi dan Inovasi Dalam Membangun Pendidikan Pada Konsep Masyarakat Informasi Indonesia Menuju MDGS 2015- Seminar Nasional FISIP-UT, 2012
- Ricardianto, P. (2018). Human Capital Management. IN.
- Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama.