

Faridhaturrohmah

Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email : faridhar4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *teamwork*, resiliensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan data menggunakan kuisisioner dari *Google Form* yang dibagikan melalui *WhatsApp* kepada responden. Sampel penelitian sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan program *SPSS 20 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan *teamwork*, resiliensi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Teamwork*, Resiliensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of teamwork, resilience and compensation for employee performance in sales at PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen. Quantitative methods are used in this research. The data collection techniques using questionnaires from Google Form shared via WhatsApp to respondents. Research sample as much as 35 people using the saturated sample technique. The data analysis used are classical assumption test, hypothesis test, multiple linear regression analysis test and the coefficient of determination using the SPSS 20 for Windows program. The results show that teamwork has a positive and significant effect on employee performance, resilience has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study also show teamwork, , resilience and compensation has a joint effect on employee performance.

Keywords: *Teamwork, Resilience, Compensation, Employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era digital saat ini, perusahaan dituntut mampu bersaing dan tetap bertahan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sangat diperlukan strategi pengelolaan yang baik agar perusahaan mampu menghadapi persaingan tersebut. Terdapat enam unsur manajemen guna mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan yaitu *man, money, materials, machines, and market*. Perusahaan atau organisasi diharapkan tidak kolaps dalam persaingan yang semakin ketat dengan mengelola enam unsur manajemen.

Man atau manusia merupakan elemen utama untuk mengoperasikan dan mengatur unsur lainnya. Manusia di sini dapat diartikan sebagai sumber daya manusia yang menjadi tenaga kerja dalam perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang handal guna mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) tenaga kerja dibedakan menjadi tiga komponen yaitu pengusaha, pimpinan atau manajer dan karyawan. Perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, tenaga kerja utamanya adalah karyawan bagian penjualan. Penulis tertarik mengangkat karyawan bagian penjualan sebagai pembahasan karena mereka berkontribusi cukup besar dalam usaha pencapaian visi dan misi perusahaan sebagai salah satu fokus bagi pimpinan atau manajer dalam menentukan strategi pemasaran.

PT Astra International Tbk. – Honda Sales Operation (HSO) atau lebih dikenal dengan Astra Motor adalah salah satu *corporate operation* PT Astra International Tbk yang bergerak dibidang distribusi dan penjualan produk sepeda motor merk Honda. Didirikan pada tahun 1970, dengan nama Honda Division, Astra Motor dahulu merupakan *main distributor* sepeda motor Honda. Astra Motor main dealer berperan dalam mengkoordinasi segala aktivitas *marketing, logistic*, dan termasuk promosi di region. Seiring perkembangan zaman, dan teknologi yang maju, persaingan bisnis ini semakin ketat. Perkembangan usaha ini semakin pesat dan diwarnai dengan berbagai macam persaingan. Persaingan ini menyebabkan para pebisnis dituntut semakin baik kinerjanya dan memiliki produktifitas yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan adanya kinerja karyawan yang baik khususnya karyawan bagian penjualan guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten memberikan dampak positif terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi/perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen (Astra Motor Kebumen) adalah salah satu *sales operation*

yang dikoordinasi dalam divisi retail Astra Motor Yogyakarta. Astra Motor Kebumen merupakan dealer dengan penjualan paling banyak di Kebumen. Astra Motor Kebumen beralamat di Jalan Kusuma No. 14 Kebumen yang di dalamnya terdapat beberapa bagian yang saling berkesinambungan dalam mencapai hasil maksimal. Pada tahun 2016 Astra Motor Kebumen resmi menjadi Dealer Wing. Dealer Wing merupakan dealer Honda yang melayani penjualan sepeda motor Honda kelas premium.

Karyawan bagian penjualan merupakan ujung tombak dari perusahaan karena mereka yang secara langsung berinteraksi dengan konsumen dalam memasarkan dan menyalurkan suatu produk perusahaan. Pekerjaan utama dari karyawan bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen yaitu menawarkan dan menjual produk sepeda motor merek Honda. Setiap bulannya, mereka memiliki target penjualan yang harus dipenuhi. Apabila mereka tidak berhasil untuk memenuhi target di bulan tersebut, maka selisih jumlahnya akan dibebankan ke target di bulan berikutnya. Hal ini menjadikan target di bulan berikutnya akan lebih banyak dibanding target seharusnya. Hasil pencapaian target penjualan diakumulasi secara periodik selama 3 bulan, dan apabila selama 3 bulan berturut-turut target tidak dipenuhi maka akan ada sanksi berupa Surat Peringatan (SP).

Kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen tahun 2021 mengalami peningkatan. Hal ini menjadikan gap di tengah pandemi *COVID-19* yang umumnya pada masa ini cenderung mengalami penurunan di beberapa sektor industri. Berdasarkan artikel dari situs <https://glints.com> ada 4 industri yang terdampak cukup parah akibat pandemi ini yaitu industri pariwisata, industri maskapai penerbangan, industri manufaktur dan UMKM. Industri retailpun ikut terdampak adanya pandemi ini (<https://binus.ac.id>). Beberapa perusahaan retail mengalami kerugian bahkan tak sedikit ada yang menutup usahanya. Dapat dilihat hasil pencapaian target karyawan bagian penjualan pada 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Target Tahun 2021

No.	Kuartal	Total Penjualan
1	Q1	1709
2	Q2	1815
3	Q3	1902
4	Q4	1960

Sumber : Data Primer SO Kebumen 2022

Berdasarkan tabel 1 diketahui pencapaian target penjualan Q1 sejumlah 1709 unit, Q2 sejumlah 1815 unit, Q3 sejumlah 1902 unit dan Q4 sejumlah 1960 unit. Pencapaian target tahun 2021 mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, melainkan faktor lingkungan kerja dari tempat kerja karyawan tersebut. Faktor internal atau dari dalam, meliputi beberapa hal antara lain *teamwork*, resiliensi (ketahanan) dan kompensasi.

Teamwork ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki

kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi (Pandelaki, 2018). *Teamwork* di PT Astra International Tbk- Honda SO Kebumen terdiri dari 4 (empat) *team* dengan area pemasaran yang berbeda. Empat *team* tersebut terdiri dari 4 *team leader* dan memiliki area pemasaran sendiri. Dengan adanya pembagian *team*, akan lebih konsentrasi pada area yang telah ditentukan untuk merambah seluruh area di Kabupaten Kebumen tentunya mereka mempunyai peluang pasar yang berbeda dengan potensi penjualan yang berbeda pula. *Teamwork* sangat penting karena di perusahaan kita dituntut mampu bekerja sama dengan yang lain dan akan kurang maksimal jika tenaga penjualan merasa dirinya bisa tanpa kerja *team*.

Menurut Mcewen (2011) resiliensi adalah kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Tahun 2020 pandemi *Covid-19* menyebar ke seluruh dunia. Fenomena tersebut mengakibatkan aktivitas para pelaku bisnis menjadi sangat terbatas setelah diterapkannya beberapa kebijakan pemerintah seperti *work from home* (WFH), pengurangan jam kerja dan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) bagi masyarakat untuk mengendalikan virus *Covid-19*. Hal tersebut berdampak pada turunnya kinerja kerja karyawan. Akan tetapi, dengan adanya resiliensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Resiliensi yang dimiliki oleh karyawan bagian penjualan di Astra Motor Kebumen termasuk tinggi. Dapat dilihat dari tabel pencapaian target tahun 2019 - 2021 berikut ini:

Tabel 2. Pencapaian Target Tahun 2019 – 2021

No.	Tahun	Persentase Pencapaian Target
1.	2019	94%
2.	2020	80%
3.	2021	87%

Sumber : Data Primer SO Kebumen 2022

Dari tabel 2 dapat dijelaskan, pada tahun 2019 masa sebelum pandemi, target yang dicapai sebesar 94%. Pada tahun 2020 target yang dicapai sebesar 80%, terjadi penurunan yang cukup banyak dikarenakan pandemi *Covid-19*. Sedangkan pada tahun 2021, pencapaian target sebanyak 87%. Produktivitas karyawan bagian penjualan tiap individu pada tahun 2021 mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2020. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka memiliki optimisme yang tinggi serta mampu bekerja di bawah tekanan guna mencapai target yang diberikan oleh perusahaan di masa pandemi yang umumnya pada masa tersebut terjadi penurunan. Menghadapi kesulitan pandemi *Covid-19*, menjadikan resiliensi atau ketahanan yang tinggi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan.

Adanya kompensasi menjadikan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kerjanya. Perusahaan/ organisasi dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang diberikan. Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan terhadap

organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi yang ada di Astra Motor Kebumen yaitu gaji pokok sesuai standar UMR, adanya insentif jika memenuhi target yang ditentukan dan adanya tunjangan seperti BPJS kesehatan, reimbursement, kredit pegawai dan lain sebagainya.

Rumusan Masalah

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Astra International Tbk – Honda SO Kebumen?
2. Apakah resiliensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Astra International Tbk – Honda SO Kebumen?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Astra International Tbk – Honda SO Kebumen?
4. Apakah *teamwork*, resiliensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Astra International Tbk – Honda SO Kebumen?

Batasan Masalah

1. Masalah yang diteliti adalah *teamwork*, resiliensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.
2. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian penjualan PT Astra International – Honda SO Kebumen.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan di PT. Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan di PT. Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan di PT. Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork*, resiliensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan di PT. Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.

Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan dalam pengambilan suatu kebijakan khususnya pada aspek manajemen sumber daya manusia.
2. Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *teamwork*, resiliensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan keilmuan khususnya untuk para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji variabel *teamwork*, resiliensi, kompensasi dan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:75) adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Teamwork

Teamwork ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi (Pandelaki, 2018). Indikator *teamwork* menurut Widiastuti (2011) yaitu tujuan yang sama, antusiasme yang tinggi, peran dan tanggung jawab yang jelas, komunikasi yang efektif, resolusi konflik dan *shared power*.

Resiliensi

Menurut Mcewen (2011) resiliensi adalah kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Ada 7 indikator resiliensi menurut Reivich dan Shatte (2002) yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimism, empati, analisis penyebab masalah, efikasi diri dan pencapaian.

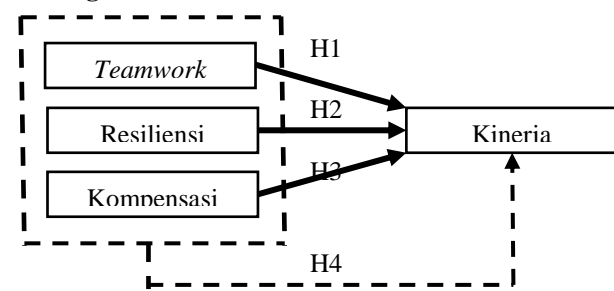
Kompensasi

Menurut Suparyadi (2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan terhadap organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004: 445) yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Penelitian Terdahulu

1. I Gusti Agung Ayu Menawidya Putri dan I Wayan Suartina (2021) tentang Pengaruh *Human Relation* dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Reliance Indonesia yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
2. Qikki Octafian (2021) tentang Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup yang menyatakan bahwa resiliensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Rob Sosiatri dan Muhammad Subhi Badrani (2021), tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Manunggal Kota Tangerang yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.
- H2 : Terdapat pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.
- H3 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.
- H4 : Terdapat pengaruh secara simultan *teamwork*, resiliensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.

METODE

Objek dan Subjek Penelitian

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah variabel *teamwork*, resiliensi, kompensasi sebagai variabel bebas (*independent*). Variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan PT Astra International Tbk - Honda SO Kebumen

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuisisioner. Teknik ini merupakan tehnik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga mudah dijawab. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala Likert yang telah dimodifikasi dengan jawaban alternatif: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data

Data adalah hasil pencatatan penelitian, baik yang berupa fakta ataupun angka (Arikunto, 2002). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian & Sugiarto, 2006:16). Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar

pertanyaan kepada responden yang disebarakan pada karyawan bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain (Siagian & Sugiarto, 2006:17). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari artikel yang dipublikasikan seperti buku, jurnal elektronik, dan juga penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi aktifitas kerja karyawan adalah jenis observasi yang akan digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Wawancara

Wawancara adalah tanya – jawab secara langsung dengan seseorang/kelompok. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan bagian penjualan PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen untuk mendapatkan informasi mengenai data-data pendukung penelitian.

Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan formal secara tertulis yang ditunjukkan untuk memperoleh informasi dari responden (Simamora, 2004). Penelitian ini mengumpulkan data variabel teamwork (X1), resiliensi (X2), kompensasi (X3) dan kinerja (Y) dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden.

Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dari referensi, media masa, jurnal, dan internet yang dapat memajang penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian penjualan PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut sampel sensus adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan sampel kecil kurang dari 100 dan semua populasi digunakan sebagai responden. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya sebanyak 35 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147). Pada penelitian ini menggambarkan distribusi frekuensi dari setiap variabel sehingga dapat menggambarkan tentang teamwork, resiliensi, kompensasi karyawan bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen.

Analisis Statistika

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dihitung dengan taraf signifikansi 5% dan n sesuai dengan jumlah responden, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka dapat dinyatakan item tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ atau 60%, maka hasil dari kuesioner tersebut bisa dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *variance inflation factor* (VIF) < 10 .

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:126). Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2009:147). Uji normalitas dengan analisis secara visual yaitu dengan menggunakan grafik normal P-P plot perlu diperkuat dengan uji statistik. Salah satu cara uji normalitas secara statistik menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial, apakah masing-masing variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel *independent* (X) secara simultan terhadap variabel *dependent* (Y). Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dimana $0 < R^2 < 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden
Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
20 – 30 th	13	37,1
31 – 40 th	22	62,9
> 40 th	0	0
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
SMP	1	2,9
SMA/SMK	27	77,1
D3	3	8,6
S1	4	11,4
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	26	74,3

Perempuan	9	25,7
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
2 – 4 th	13	37,1
5 – 7 th	10	28,6
8 – 10 th	5	14,3
> 10 th	7	20
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 7. Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 2 juta	2	5,7
2 – 3 juta	18	51,4
> 3 juta	15	42,9
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Analisis Statistika

Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas *Teamwork*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai Sig.	Keterangan
X1.1	0,765	0,3338	0,000	Valid
X1.2	0,765	0,3338	0,000	Valid
X1.3	0,712	0,3338	0,000	Valid
X1.4	0,794	0,3338	0,000	Valid
X1.5	0,819	0,3338	0,000	Valid
X1.6	0,787	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Resiliensi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai Sig.	Keterangan
X2.1	0,680	0,3338	0,000	Valid
X2.2	0,854	0,3338	0,000	Valid
X2.3	0,714	0,3338	0,000	Valid
X2.4	0,772	0,3338	0,000	Valid
X2.5	0,760	0,3338	0,000	Valid
X2.6	0,639	0,3338	0,000	Valid
X2.7	0,789	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai Sig.	Keterangan
X3.1	0,775	0,3338	0,000	Valid
X3.2	0,851	0,3338	0,000	Valid
X3.3	0,727	0,3338	0,000	Valid
X3.4	0,754	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Nilai Sig.	Keterangan
Y.1	0,857	0,3338	0,000	Valid
Y.2	0,873	0,3338	0,000	Valid
Y.3	0,809	0,3338	0,000	Valid
Y.4	0,904	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's AlphaZ	Nilai Minimum	Keterangan
Teamwork	0,861	0,60	Reliabel
Resiliensi	0,861	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,779	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,876	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

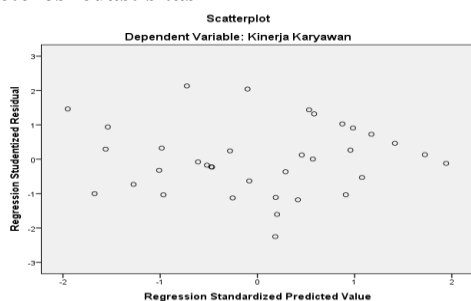
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^{a00}		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	Teamwork		0,953	1,049
	Resiliensi		0,954	1,049
	Kompensasi		0,999	1,001

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 dijelaskan bahwa nilai VIF untuk variabel *teamwork*, resiliensi dan kompensasi < 10 dan nilai *tolerance* untuk variabel *teamwork*, resiliensi dan kompensasi > 0,10 atau 10%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dan model regresi dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

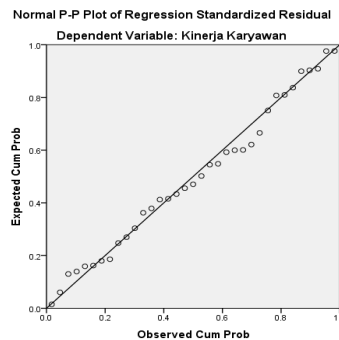


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas dan model regresi dapat digunakan.

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot
Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan gambar 3 diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut sehingga model regresi dalam uji normalitas di atas memenuhi asumsi normalitas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

Hasil uji normalitas juga diperkuat secara statistik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorof-Smirnov*

Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.Deviation	1,48268441
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,088
	Negative	-0,062
Kolmogorov-Smirnov Z		0,518
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,951

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,951 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	-1.988	2.645	-0.752	0.458
Teamwork	0.217	0.095	0.286	2.283 0.029
Resiliensi	0.175	0.08	0.275	2.189 0.036
Kompensasi	0.594	.0122	0.598	4.879 0.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 15 di atas nilai *unstandardized coefficients* variabel pada kolom B bernilai positif jadi semua variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y, maka persamaan regresi adalah:

$$Y = -1,988 + 0,217 X_1 + 0,175 X_2 + 0,594 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Ket.
Teamwork	2,283	2,03951	0,029	Signifikan
Resiliensi	2,189	2,03951	0,036	Signifikan
Kompensasi	4,879	2,03951	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 16 variabel *teamwork*, resiliensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,03951 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork*, resiliensi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 17. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.999	3	28.666	11.889	.000 ^b
	Residual	74.744	31	2.411		
	Total	160.743	34			

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 17 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,889 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} 11,889 $> F_{tabel}$ 2,91 dan juga nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_4 diterima yang artinya *teamwork*, resiliensi dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT Astra International – Tbk SO Kebumen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.490	1.553

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,490 atau 49%. Hal ini diartikan bahwa kinerja karyawan bagian penjualan PT Astra International Tbk – Honda SO Kebumen dipengaruhi oleh variabel *teamwork* (X1), resiliensi (X2), dan kompensasi (X3) sebesar 49% sedangkan 51% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP

Simpulan

1. Variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International – Tbk SO Kebumen.

2. Variabel resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International – Tbk SO Kebumen.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International – Tbk SO Kebumen.
4. Variabel *teamwork*, resiliensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International – Tbk SO Kebumen.

Saran

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan, *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International – Tbk SO Kebumen. *Teamwork* akan menjadi lebih efektif jika *leader* dapat memberikan pengarahan yang tepat terhadap tugas pada sebuah tim supaya karyawan paham mengenai tujuan dan fokus yang harus diselesaikan. Persaingan yang sehat harus diterapkan oleh setiap tim agar tidak menimbulkan keretakan persatuan dan kesatuan karyawan.
2. Hasil penelitian yang telah dilakukan, resiliensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International – Tbk SO Kebumen. Karyawan dapat meningkatkan sikap resilien dengan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan upaya atau mengatasi suatu permasalahan. Perusahaan juga dapat berperan untuk meningkatkan resiliensi yaitu menciptakan lingkungan kerja sehat dengan membuat suasana kerja yang menyenangkan.
3. Hasil penelitian yang telah dilakukan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT Astra International – Tbk SO Kebumen. Perusahaan dapat mempertahankan kompensasi yang sudah berjalan baik dalam perusahaan, karena kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal yang perlu diperbaiki pemberian insentif untuk karyawan agar diberikan tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astra Motor. 2020. *Tentang*. Diakses pada 10 Oktober 2021 dari <https://www.astramotor.co.id/tentang/>
- Binus University. 2021. *Retail versus COVID-19*. Diakses pada 17 Agustus 2022 dari <https://binus.ac.id/malang/2021/11/retail-versus-covid-19/>
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*.

- Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Glints. 2021. *Inilah 4 Industri yang Terdampak Cukup Parah Akibat Virus Corona*. Diakses pada 17 Agustus 2022 dari <https://glints.com/id/lowongan/industri-yang-terdampak-virus-corona/#.Yv0CDzkxcVE>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mcewen, K. 2011. *Building Resilience at Work*. Australia: Australian Academic Press.
- Ocktafian, Qikki. 2021. Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 9 Nomor 2. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya.
- Pandelaki, M. T. 2018. Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Tadulako Palu* Vol. 6, No. 5, 35-46.
- Putri, I Gusti Agung Ayu Menawidya., Suartina, I Wayan. 2021. Pengaruh Human Relation dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Reliance Indonesia. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*. Nopember 2021 Vol. 1 (No. 4): Hal 1161-1169.
- Reivich, K & Shatte. 2002. *The Resillience Factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Broadway Books.
- Siagian, D., & Sugiarto. 2006. *Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran: Falsafah, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sosiatri, Rob., Badrani, Muhammad Subhi. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Manunggal Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 4, No. 4, October 2021: 750 – 756.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Widiastuti. 2011. *Tes Dan Pengukuran Olahraga*. Jakarta: Bumi Timur Jaya.