
*Influence Of Compensation, Team Cooperation And Creativity Against Employee Performance
(Case Study On Mcdonald's Solo Area)*

**Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Di Mcdonald's Area Solo Raya)**

Yofhi Septian Panglipurningrum¹, Bagas Isyak Pamungkas²
Universitas Dharma AUB Surakarta
Email: yofhi.septian90@stie-aub.ac.id, bagas.isyak115@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan makanan cepat saji McDonald's Area Solo Raya tahun 2019. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 40 karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda, uji t, uji F dan uji R2 (koefisien determinasi). Hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Hasil uji t dapat diketahui bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Hasil uji F dapat diketahui bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Hasil uji R2 (koefisien determinasi) diperoleh nilai Adjusted R2 sebesar 0,246 yang artinya variable pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya mampu dijelaskan sebesar 24,6%. Sedangkan sisanya 75,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif..

Kata Kunci: kompensasi, kerjasama tim, kreativitas, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation, teamwork and creativity on employee performance. Research conducted at McDonald's fast food company solo area in 2019. Samples taken in this study were 40 employees. The analysis technique in this study consisted of validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear tests, t tests, F tests and R2 tests (coefficient of determination). The results of multiple linear regression tests can be seen that compensation, teamwork and creativity have a positive effect on the performance of McDonald's Solo area employees. T test results can be seen that compensation, teamwork and creativity significantly influence the performance of McDonald's employees Solo Area. F test results can be seen that compensation, teamwork and creativity significantly influence the performance of McDonald's employees Solo Area. R2 test results (coefficient of determination) obtained Adjusted R2 value of 0.246 which means that the variable influence of compensation, teamwork and creativity on the performance of McDonald's employees Solo Area can be explained by 24.6%. While the remaining 75.4% is explained by other variables not included in the regression model, for example leadership, work environment and incentives.

Keywords: compensation, teamwork, creativity, employee performance

PENDAHULUAN

Semua perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk memajukan atau meningkatkan produktivitas perusahaannya agar mampu bersaing dengan competitor perusahaan yang sejenis. Seiring berjalanya waktu dan perkembangan zaman menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kepercayaan yang tinggi. Untuk mencapai tujuan perusahaan agar

menghasilkan produk yang baik maka harus selalu melakukan perbaikan terus menerus, unsur manusia merupakan faktor terpenting dalam menggerakkan usaha perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien, terutama peranan usahanya dalam setiap Kerjasama dan tanggung jawab. Terdapat hubungan yang erat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tidak hanya skill ketrampilan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan salah satunya faktor pemberian kompensasi yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang layak dan adil terhadap karyawan akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Pemberian kompensasi maupun penghargaan yang layak, karyawan akan merasa betah dan termotivasi agar bekerja lebih giat dalam pekerjaannya, maka dari itu perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Selain itu kerjasama tim (*teamwork*) juga merupakan factor terpenting dalam mengukur kepuasan kerja karyawan. Dewasa ini, pembentukan kerjasama tim dianggap solusi terbaik untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan selain kompensasi dan kerjasama tim yaitu kreativitas karyawan, perusahaan akan terus maju dan berkembang apabila selalu menciptakan suatu hal yang baru, hal ini dipengaruhi oleh factor kreativitas. Tanpa adanya perubahan-perubahan strategi bersaing yang dilakukan, perusahaan tidak akan berkembang yang pada akhirnya mengalami kerugian.

Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk berimajinasi dan menghasilkan ide-ide baru dengan mengkombinasikan, mengubah atau menerapkan ide-ide yang sudah ada dengan cara yang belum dipikirkan sebelumnya. Mcdonald's Area Solo Raya adalah perusahaan yang bergerak dibidang makanan cepat saji yang tidak hanya memiliki store di solo saja, akan tetapi setiap kota diseluruh Indonesia bahkan berada di Luar Negeri. Pemegang lisensi Mc donald's di Indonesia adalah PT Rekso Nasional Food yang semula dimiliki oleh PT Bina Nusa Rama. Didalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan kearah usaha yang lebih baik dan memberikan kompensasi, membangun kerjasama tim dan menggerakkan kreativitas keryawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi, kerjasama tim serta kreativitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

Menurut Waldman (2012), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Obiwuru (2010), kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Osabiya (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan, menurut Parlinda et al. (2014), yaitu:

1. kualitas kerja yang dihasilkan
2. Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan
3. mendapatkan supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan
4. Tingkat kehadiran
5. dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain
6. mempunyai kemampuan dalam mencapai target kerja.

B. Kompensasi

Kompensasi Menurut Keith Davis & Werther W.B. (2003), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan ganjaran atau pembayaran kepada para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan

adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007). Kompensasi biasa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:184) bentuk-bentuk kompensasi antara lain:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

- a. Gaji Merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik, biasanya sebulan sekali. Karyawan yang telah menerima gaji pada umumnya adalah karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.
- b. Upah Merupakan kompensasi yang diberikan kepada para pekerja harian atau borongan (tidak tetap). Pembayaran upah dilakukan setiap hari setelah pekerjaan selesai, secara mingguan, tergantung kesepakatan bersama.
- c. Bonus Pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan.
- d. Insentif Yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi yang melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung atau tambahan yaitu pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan, disebut juga kompensasi pelengkap, yang mempunyai bermacam-macam nama dalam industri. Beberapa menyebutnya dengan "program pelayanan, pembayaran bukan upah atau tunjangan karyawan.

C. Kerjasama Tim

Kerjasama Tim, Kerjasama tim atau *teamwork* adalah aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut (Kerrin & Oliver, 2002). Tracy (2006) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ciri-ciri tim kerja menurut Robbins (2008) diantaranya adalah mempunyai tujuan kinerja

bersama/kolektif, bersinergi positif, merupakan tanggung jawab individu dan bersama, dan setiap anggota mempunyai keahlian yang saling melengkapi.

D. Kreativitas

Menurut Munandar (2012: 31), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Menurut Barron dalam Munandar (2012: 21), kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru. Begitu pula menurut Haefele dalam Munandar (2012: 21), kreativitas adalah “kemampuan untuk membuat kombinasi – kombinasi baru yang mempunyai makna sosial. Definisi haefele ini menunjukkan bahwa tidak keseluruhan produk itu harus baru, tetapi kombinasinya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan deskriptif. Metode kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis variabel kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (Kasiram; 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan McDonald’s Area Solo Raya yang berjumlah 140 karyawan, maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2002: 112). Dimana dalam perhitungan ini diperoleh sampel sebanyak 40 karyawan yang digunakan dalam sampel penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Hasil data yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa karyawan McDonald’s Area Solo Raya rata-rata berusia 21-30 tahun dimana jumlah jenis kelamin karyawan pria sangat mendominasi. Masa kerja karyawan rata-rata lebih dari 2 tahun dan sebagian besar karyawan berlatar pendidikan SLTA. Hasil analisis data dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

Table IV.10

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65787230
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,914
Asymp. Sig. (2-tailed)		,373

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-smirnov* menunjukkan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* memiliki nilai $a > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa variable yang digunakan terdistribusi normal.

Table IV.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Tolerance	VIF
0,857	1,168
0,704	1,421
0,809	1,236

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan table 4.11 bahwa semua nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$ maka variable tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Table IV.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

t	sig
0,051	0,959
-0,283	0,779
-0,173	0,863

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan table 4.12 dapat diketahui bahwa koefisien signifikan untuk setiap variable > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Table IV.13
 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,551 ^a	,304	,246	1,726	2,094

a. Predictors: (Constant), Kreativitas, Kompensasi, Kerjasama Tim
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan table 4.13 didapatkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,094. Nilai tersebut melebihi batas ketentuan yaitu -2 sampai +2, uji ini dapat dikatakan terjadi autokorelasi karena data yang digunakan dalam penelitian adalah data *cross section*, data *cross section* diperoleh dari sebuah populasi suatu penelitian yang bersifat sementara. Sehingga variable-variabel yang ada masih dapat digunakan dalam statistik dan ekonometri.

Uji Regresi Linier Berganda

Table IV.14
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,216	4,253		1,462	,153		
	Kompensasi	,135	,106	,191	1,274	,211	,857	1,168
	Kerjasama Tim	,050	,129	,064	,385	,702	,704	1,421
	Kreativitas	,416	,140	,460	2,977	,005	,809	1,236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan table 4.14 dapat diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,216 + 0,135 X_1 + 0,050 X_2 + 0,416 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

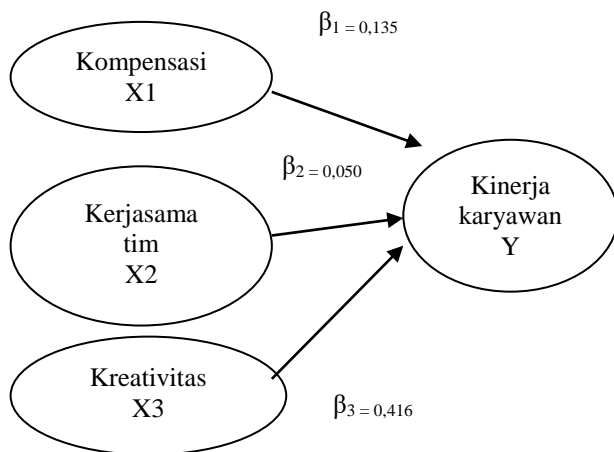
α = Konstanta sebesar 6,216. Artinya apabila kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas adalah konstan maka kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya tetap berkinerja.

$\beta_1 = 0,135$ artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya meningkat dengan asumsi kerjasama tim dan kreativitas konstan.

$\beta_2 = 0,050$ artinya kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Apabila kerjasama tim ditingkatkan maka kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya meningkat dengan asumsi kompensasi dan kreativitas konstan.

$\beta_3 = 0,416$ artinya kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Apabila kreativitas ditingkatkan maka kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya meningkat dengan asumsi kompensasi dan kerjasama tim konstan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas, dapat di gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar II.1

Gambar Kerangka Pemikiran

Uji t

Table IV.15

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,216	4,253		1,462	,153		
	Kompensasi	,135	,106	,191	1,274	,211	,857	1,168
	Kerjasama Tim	,050	,129	,064	,385	,702	,704	1,421
	Kreativitas	,416	,140	,460	2,977	,005	,809	1,236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan table 4.15 dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Dari hasil Uji t dilihat bahwa nilai hitung t_{hitung} kompensasi adalah 1,274 dengan nilai signifikansi $0,211 > 0,05$ berarti bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 1 tidak terbukti.
- 2) Dari hasil Uji t dilihat bahwa nilai hitung t_{hitung} kerjasama tim adalah 0,385 dengan nilai signifikansi $0,702 > 0,05$ berarti bahwa kerjasama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 2 tidak terbukti.
- 3) Dari hasil uji t dilihat bahwa nilai t_{hitung} kreativitas adalah 2,977 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ berarti bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 3 terbukti.

Uji F

Table IV.16
Hasil Uji F

F	Sig
5,237	0,004

Sumber : Data yang diolah 2019

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 5,237$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ maka disimpulkan secara bersama-sama bahwa variable kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Uji Koefisien Derterminasi

Table IV.17

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
0,246	1,726

Sumber : Data yang diolah 2019

Dari hasil perhitungan regresi dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa variable kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas mampu menjelaskan sebesar 24,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 75,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi, misalnya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Intepretasi mengenai kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variable kompensasi $0,211 > 0,05$ maka H_1 tidak terbukti, variable kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Berdasarkan dari penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian (Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw, Genita G.Lumintang; 2017). Dari penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variable kerjasama tim $0,702 > 0,05$ maka H_2 tidak terbukti, variable kerjasama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Berdasarkan dari penelitian tersebut serupa dengan penelitian (Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani; 2017). Dari penelitian ini kerjasama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variable kerjasama tim $0,005 > 0,05$ maka H_3 terbukti, variable kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Berdasarkan dari penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian (Farid Alisyahbana Iraini Ismail, RM. Moch Wispandono; 2015). Dari penelitian ini kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Implikasi dari Pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya, dapat diimplikasikan sebagai berikut :

Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variable yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya, kompensasi di McDonald's Area Solo Raya harus ditingkatkan, implikasi dapat dilakukan dengan cara :

Dalam pemberian insentif kepada karyawan tetap dipertahankan, pemberian fasilitas kepada karyawan tetap dipertahankan sebagai penunjang kelancaran, pemberian tunjangan kepada karyawan tetap dipertahankan agar karyawan semakin semangat dan rajin dalam bekerjanya.

Variable Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim merupakan variable yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Kerjasama tim harus ditingkatkan. Implikasi dapat dilakukan dengan cara :

- a. Membangun kepercayaan antara sesama rekan kerja dan mempunyai tujuan yang sama. Contoh : setiap individu mempunyai tipikal bekerja yang berbeda-beda, untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka kepercayaan antar individu sangat penting dalam bekerja secara tim.
- b. Partisipasi pemimpin dalam mengatur dan membentuk kerjasama tim agar terbentuk tim yang solid. Contoh : pemimpin harus mampu mengatur karyawannya agar dapat bekerja secara tim sehingga pekerjaan dapat selesai secara efektif dan efisien.
- c. Saling berkontribusi dan berkomunikasi agar tugas yang diberikan dikerjakan dengan baik. Contoh : dalam bekerja pasti membutuhkan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun yang lain, sehingga tidak terjadi kesalah pahaman dan mampu berkontribusi secara maksimal.

Variabel Kreativitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas merupakan variable yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Area Solo Raya. Kreativitas harus ditingkatkan. Implikasi dapat dilakukan dengan cara :

Dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan maka harus dikerjakan dengan baik, serta siap membantu rekan kerja yang lain, selalu optimis terhadap tugas yang diberikan dan tetap fokus terhadap pekerjaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Area Solo Raya.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Area Solo Raya.
3. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Area Solo Raya.
4. Secara simultan kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Area Solo Raya.
5. Berdasarkan uji koefisien determinan R^2 kompensasi, kerjasama tim dan kreativitas mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 24,6% sedangkan sisanya 75,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran atau masukan terhadap perusahaan Mcdonald's Area Solo Raya sebagai berikut :

- a. Kompensasi perlu ditingkatkan dengan cara memberikan gaji dan upah secara tepat waktu dan memberi tambahan gaji apabila karyawan melakukan prestasi kerja dan memberikan kontribusi yang sangat baik.
- b. Kerjasama tim perlu ditingkatkan dengan cara membentuk kelompok kerja yang solid dan membangun kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja sehingga setiap pekerjaan mampu dilaksanakan dengan baik dan sangat efisien apabila dilakukan secara bersama-sama.
- c. Kreativitas perlu ditingkan dengan cara meningkatkan kesadaran diri dan memberikan kontribusi baik terhadap perusahaan maupun terhadap rekan kerja seperti, memberi ide-ide baru,

membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan walaupun tidak diminta untuk dibantu, menemukan ide-ide baru dalam karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Febriyan Eka Muhti. Hadi Sunaryo. M. Khoirul ABS. 2017. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember*. e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian*. Bandung : Progressio.
- Farid Alisyahbana. Iriani Ismail. RM. Moch Wispandono. 2015. Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pendamping Uppkh (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*. Volume 9, No. 2, Des 2015.
- Ghomes, Cardoso Faustino, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Griffin RW. 2011. *Manajemen*. Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Hadari, N.(2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65259/Appendix.pdf>.
- <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.ubb.ac.id/486/8/Lampiran.pdf>
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/48434/1/Appendix.pdf>
- <http://digilib.unila.ac.id/7808/11/LAMP1%2520KUISIIONER.pdf>
- Jihanti Dama, Imelda W.J. Ogi. 2018. *Pengaruh Inovasi Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-50.
- Kerrin, M. and Oliver, N. 2002. *Collective and individual improvement activities: the role of rewards systems*. *Personnel Review*, 31(3).320-337.
- Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*, Vol. 2 No.1: 33 – 40.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia (edisi pertama)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Mega Kusuma Kartika Sari, 2017, Pengaruh Budaya Kerja, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Di *Mcdonald's* Slamet Riyadi Solo), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Fakultas Manajemen Ekonomi, STIE-AUB Surakarta.

Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Aceh*. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Magister Manajemen*. Volume 1, No. 1, September 2017 – 72.

Munandar, Utami. 2012. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: PT.Rineka.

Rakhmawati, Dian dan Susetyo Darmanto. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Vol.29, No. 1 Januari 2014.

Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P., dan Timothy, A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku organisasi* (edisi ke-12). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh*. Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Al-Aziziyah Kota Sabang, Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* Volume 5 Nomor 1, Maret 2019 ISSN. 2502-6976.

Syarifah Mauli Masyithah. M. Adam. Mirza Tabrani. 2018. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala. *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*. ISSN Vol. 9 Issue 1 (2018). Online:2598-3008 Hal.50-59 Print:2355-0465.