

## ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG TELAGA BIRU BANGKALAN MADURA

Syaiful Anshor<sup>1</sup>, Daniel Gunarto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia  
Email: [sipulanshor@gmail.com](mailto:sipulanshor@gmail.com)

**Abstrak** Perkembangan dunia bisnis pada saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat menimbulkan persaingan disektor bisnis semakin tinggi. Kondisi seperti ini menuntut perusahaan agar selalu berusaha menjadi perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dibidangnya dalam rangka agar dapat memenangkan persaingan, seperti pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan secara efektif. Termasuk salah satunya di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura, maka Penelitian ini menguji pengaruh komunikasi, *team work*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 orang yaitu pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X1), *Team Work* (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura.

**Kata Kunci:** Komunikasi, *Team Work*, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

**Abstract** The development of the business world at this time is experiencing very rapid growth causing increasingly high competition in the business sector. Conditions like this require companies to always try to be a company that has a competitive advantage in their field in order to win the competition, such as managing human resources in the company effectively. Including one of them at PT. Pegadaian Syariah Telaga Biru Bangkalan Madura Branch, this study examines the effect of communication, team work, compensation and job satisfaction on employee performance at PT. Pegadaian Syariah, Telaga Biru Bangkalan Madura Branch. The population in this study were all employees at PT. Pegadaian Syariah Branch of Telaga Biru Bangkalan Madura, totaling 60 people. The sampling technique in this study is saturated sampling (census), which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. So the number of samples taken in this study were 60 people, namely employees at PT. Pegadaian Syariah, Telaga Biru Bangkalan Madura Branch. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of SPSS 21.0 software. The results showed that Communication (X1), Team Work (X2), Compensation (X3) and Job Satisfaction (X4) had a simultaneous and partial effect on Employee Performance (Y) at PT. Pegadaian Syariah, Telaga Biru Bangkalan Madura Branch.

**Keywords:** Communication, Team Work, Compensation, Job Satisfaction, Performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis pada saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat menimbulkan persaingan disektor bisnis semakin tinggi. Kondisi seperti ini menuntut perusahaan agar selalu berusaha menjadi perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dibidangnya dalam rangka agar dapat memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif yang dapat dilakukan oleh perusahaan bisa dengan berbagai cara seperti desain perusahaan, penggunaan teknologi modern dalam perusahaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan secara efektif.

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh pegawai perusahaan, karena pegawai disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga sebagai konsumen produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penting menentukan keefektifan suatu organisasi.

Tersediannya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah sesuatu yang tidak mungkin dapat ditawar-tawar lagi, hal ini dikarenakan semakin meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif maupun kualitatif kadarnya semakin tinggi. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*). Dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang diinginkan dan berapa banyak yang terealisasi.

Kepuasan kerja pegawai menjadi faktor penting dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja pegawai akan tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai tipe ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan bukan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Luthans (2016:126) menyatakan bahwa kepuasan pekerjaan merupakan hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Istilah kepuasan pekerjaan menunjuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individual terhadap pekerjaan.

Sasaran kinerja yang sudah ditetapkan bersama antara pegawai dan pimpinan dapat mengantisipasi persaingan yang ada, karena sasaran kinerja yang dirumuskan akan menjadi pengarah yang menuntun pegawai kepada kejelasan beban tugas, tanggung jawab dan target kinerjanya sepanjang tahun, sekaligus menjadi penantang yang melecut moral kerja dan motivasi pegawai dalam upaya mengejar harapan pada standar kinerja yang telah ditetapkannya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Agustina, dkk (2019:36) mendefinisikan kinerja sebagai berikut bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu.

Kerjasama tim (*team work*) juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Harus disadari bahwa kerjasama tim (*team work*) merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan A, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama.

Menurut Dira, dkk (2020;154) menyatakan bahwa kerjasama tim (*teamwork*) adalah yaitu kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi pegawai dalam perusahaan. Widjaja (2016:13) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu hubungan dimana terdapat tukar menukar pendapat atau informasi diantara pihak-pihak yang berkomunikasi. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai suatu hubungan kontak antara manusia baik secara individu maupun kelompok.

Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh pemberian kompensasi pada pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan dan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi pada pegawai dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan juga untuk memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya. Hasibuan (2017:32) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lembaga keuangan syariah adalah badan usaha yang berlandaskan konsep syariah. Berdasarkan UU tentang perbankan syariah di Indonesia bahwa lembaga keuangan syariah merupakan badan atau lembaga yang kegiatannya menarik dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat dengan prinsip syariah. (Rodoni, 2015; 8)

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura. Pegadaian Syariah adalah salah satu unit layanan syariah yang dimiliki oleh PT. Pegadaian (Persero) yang merupakan sebuah lembaga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki fokus pada 3 bidang bisnis utamanya yaitu pembiayaan, emas dan penyediaan jasa. Keberadaan pegadaian` syariah awalnya didorong oleh perkembangan dan keberhasilan lembaga - lembaga keuangan syariah seperti Bank Syariah, Asuransi Syariah, dan lain-lain. Selain itu juga dilandasi oleh kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap hadirnya pegadaian yang dalam sistim operasionalnya menerapkan prinsip-prinsip syariah.

Untuk menghadapi persaingan dengan lembkaraga keuangan yang lainnya, PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura tentu harus bisa memberikan komitmen pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya. Melihat upaya tersebut ditujukan agar perusahaan semakin unggul dalam bersaing, selain itu pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik agar berhasil dalam menjalankan visi misi dan tujuan perusahaan.

Pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kualitas perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang

berada didalamnya. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Karena itu pimpinan perusahaan harus bisa menetapkan sasaran kerja yang tepat agar menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif

Oleh karena itu, peneliti bermaksud melakukan penelitian berjudul: "Analisis Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura"

Adapun tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi, *team work*, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura
3. Untuk menganalisis pengaruh *team work* secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura

## **KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Suatu organisasi merupakan alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan oleh satu orang saja. Manajemen Sumber Daya Manusia yang dalam tujuannya memberikan suatu satuan kerja yang efektif terhadap organisasi tersebut. Flippo (2016:20) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

### **Komunikasi**

Liliweri (2016:30) menyatakan bahwa komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan para penerima informasi pada semua level organisasi. Informasi yang dikirim bisa dalam bentuk simbol verbal maupun simbol nonverbal dengan tujuan untuk memperoleh kesamaan makna atas sebuah informasi. Widjaja (2016:13), bahwa komunikasi merupakan suatu hubungan dimana terdapat tukar menukar pendapat atau informasi diantara pihak-pihak yang berkomunikasi. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai suatu hubungan kontak antara manusia baik secara individu maupun kelompok.

## **Team Work**

Rivai (2016:78) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim 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. Dira, dkk (2020:154) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah yaitu kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

## **Kompensasi**

Hasibuan (2017:32) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2017:84) mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah.

## **Kepuasan Kerja**

Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal pengertian dari istilah kepuasan kerja tersebut. Handoko (2018:143), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Davis dan Newstrom (2017:112) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai perasaan senang atau tidak senang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.

## **Kinerja**

Definisi kinerja dalam model harapan adalah persepsi individu bahwa upaya yang mereka keluarkan mengarah ke suatu evaluasi yang mendukung dan evaluasi yang mendukung itu akan menghasilkan imbalan yang mereka hargai.

Mengikuti model harapan dari motivasi, jika harapan yang diharapkan karyawan untuk dicapai tidak jelas, jika kriteria untuk pengukuran sasaran tersebut samar-samar, dan jika karyawan itu kekurangan keyakinan diri bahwa upaya mereka akan mengarah ke penilaian yang memuaskan mengenai kinerja mereka atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja mereka tercapai, kita dapat mengharapkan bahwa individu-individu akan bekerja cukup jauh dibawah potensial mereka.

Menurut Lubis *et al.* Bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, selanjutnya menurut Suwatno kinerja merupakan *performace* atau unjuk kerja. (Sukmawati, dkk, 2020:463)

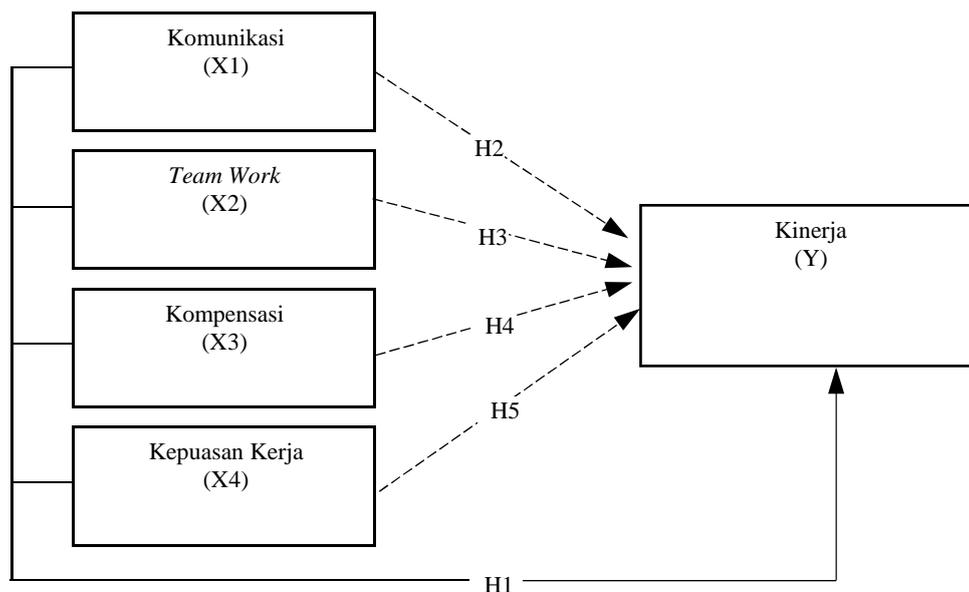
## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian berikut :

- H<sub>1</sub> Komunikasi, *team work*, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura
- H<sub>2</sub> Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura
- H<sub>3</sub> *Team work* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura
- H<sub>4</sub> Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura
- H<sub>5</sub> Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura

## MODEL PENELITIAN

Gambar 1



## Model Penelitian

Regresi linier berganda adalah model analisis regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi linier berganda dapat disebut juga dengan istilah *multiple linear regression*. Kata *multiple* berarti lebih dari satu variabel.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel bebas (X) yaitu Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yaitu komunikasi ( $X_1$ ), *team work* ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $X_4$ ), terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura.

## METODE PENELITIAN

### Subjek penelitian (populasi dan sampel)

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura., sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:82). Sampling ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota dijadikan sampel. (Sugiyono, 2016:82). Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 responden yaitu seluruh pegawai mulai dari level tertinggi (atasan) sampai dengan level terendah (office boy) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura.

### Definisi operasional atau konseptual variabel penelitian

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### Komunikasi ( $X_1$ )

Menurut Widjaja (2016:13) bahwa Komunikasi merupakan suatu hubungan dimana terdapat tukar menukar pendapat atau informasi diantara pihak-pihak yang berkomunikasi. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai suatu hubungan kontak antara manusia baik secara individu maupun kelompok. Menurut Susila dan Suhartono (2020:3) bahwa indikator untuk mengukur Komunikasi meliputi: (1) Komunikasi sesama pegawai ( $X_{1.1}$ ); (2) Komunikasi dengan atasan ( $X_{1.2}$ ); (3) Penggunaan sarana komunikasi ( $X_{1.3}$ ); dan (4) Tingkat kejelasan informasi yang disampaikan ( $X_{1.4}$ )

#### Team Work ( $X_2$ )

Menurut Rivai (2016:78) bahwa Team Work merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Menurut Dira, dkk (2020:154) bahwa *team work* ( $X_2$ ) dibentuk oleh beberapa indikator antara lain: (1) Bekerjasama (*cooperative*) ( $X_{2.1}$ ); (2) Mengungkapkan harapan yang positif ( $X_{2.2}$ ); (3) Menghargai masukan ( $X_{2.3}$ ); dan (4) Membangun semangat kelompok ( $X_{2.4}$ ).

### **Kompensasi ( $X_3$ )**

Menurut Hasibuan (2017:32) bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Pratiwi (2020:112) bahwa Kompensasi ( $X_3$ ) dibentuk oleh beberapa indikator antara lain: (1) Gaji ( $X_{3.1}$ ); (2) Insentif ( $X_{3.2}$ ); (3) Bonus ( $X_{3.3}$ ); dan (4) Upah ( $X_{3.4}$ ).

### **Kepuasan Kerja ( $X_4$ )**

Menurut Handoko (2018:143) bahwa Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Tanjung, dkk (2020:137) bahwa Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) dibentuk oleh beberapa indikator antara lain : (1) Pekerjaan itu sendiri ( $X_{4.1}$ ); (2) Gaji Pegawai ( $X_{4.2}$ ); (3) Promosi Jabatan ( $X_{4.3}$ ); dan (4) Pengawasan ( $X_{4.4}$ ).

### **Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Menurut Bernardin dan Russel (2015:379) bahwa Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Sitompul dan Simamora (2021:144) menyatakan bahwa Kinerja pegawai ( $Y$ ) diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain: (1) Jumlah pekerjaan ( $Y_1$ ); (2) Kualitas pekerjaan ( $Y_2$ ); (3) Ketepatan waktu ( $Y_3$ ); dan (4) Kemampuan kerja sama ( $Y_4$ ).

## **METODE PENGAMBILAN SAMPEL**

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilihat dari cara peneliti memperoleh data yang diperlukan dalam proses penelitian, yaitu data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada para responden yaitu pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura untuk mendapatkan responden jawaban secara langsung.

### **Teknik pengolahan data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh (hubungan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X$ ) yaitu komunikasi ( $X_1$ ), *team work* ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil pengujian regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1  
Koefisien Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,308	,274
	Komunikasi (X1)	,291	,106
	Tim Work (X2)	,351	,114
	Kompensasi (X3)	,542	,105
	Kepuasan Kerja (X4)	,572	,102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 0,308 + 0,291 X_1 + 0,351 X_2 + 0,542 X_3 + 0,572 X_4$$

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut di atas maka dapat dijelaskan:

Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0,308 menunjukkan besarnya pengaruh Komunikasi (X1), *Team Work* (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,308 satuan.

Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,291, berarti jika Komunikasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,291 satuan. Dengan anggapan *Team Work* (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) konstan

Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk variabel *Team Work* (X2) sebesar 0,351, berarti jika *Team Work* (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,351 satuan. Dengan anggapan Komunikasi (X1), Kompensasi (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) konstan

Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,542, berarti jika Kompensasi (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja Pegawai akan mengalami

kenaikan sebesar 0,542satuan. Dengan anggapan Komunikasi (X1), *Team Work* (X2), dan Kepuasan Kerja (X4) konstan

Koefisien regresi ( $\beta_4$ ) untuk variabelKepuasan Kerja (X4) sebesar 0,572, berarti jika Kepuasan Kerja (X4) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,572satuan. Dengan anggapan Komunikasi (X1), *Team Work* (X2), dan Kompensasi (X3) konstan

Hasil perhitungan dengan SPSS 21.0 didapatkan hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut :

Tabel 2  
Koefisien Korelasi Berganda (R) Dan Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 <sup>a</sup>	,635	,609	,447

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X4), Kompensasi (X3), Komunikasi (X1), Tim Work (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah = 0,797, yang berarti lebih besar dari 0,5 dan nilainya tinggi sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Komunikasi (X1), *Team Work* (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (X4)) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai (Y)) sangat erat.

Koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) adalah 0.609, yang berarti bahwa variabel bebas (Komunikasi (X1), *Team Work* (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (X4))mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai (Y)) sebesar 60,9 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X1), *Team Work* (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (X4)memberikan pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai (Y)di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan MaduraPT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura, sedangkan sisanya sebesar 39,1 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model

### Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Hasil pengujian dengan Uji F dari program SPSS 21.0 sebagai berikut :

Tabel 3  
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,139	4	4,785	23,924	,000 <sup>a</sup>
	Residual	10,997	55	,200		
	Total	30,136	59			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X4), Kompensasi (X3), Komunikasi (X1), Tim Work (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Karena  $F_{hitung} (23,924) > F_{tabel} (2,54)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Komunikasi (X1), *Team Work* (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura.

**Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t**

Hasil pengujian Uji t dari program SPSS 21,0 sebagai berikut :

Tabel 4  
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	1,124	,266	
	Komunikasi (X1)	2,748	,008	,347
	Tim Work (X2)	3,089	,003	,384
	Kompensasi (X3)	5,182	,000	,573
	Kepuasan Kerja (X4)	5,609	,000	,603

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Variabel komunikasi memiliki nilai  $t_{hitung} (2,748) > t_{tabel} (2,004)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura.

Variabel tim work memiliki nilai  $t_{hitung} (3,089) > t_{tabel} (2,004)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Team Work* (X2) mempunyai pengaruh

yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura.

Variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung} (5,182) > t_{tabel} (2,004)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} (5,609) > t_{tabel} (2,004)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura.

## **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa komunikasi (X1), *team work* (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura. 2) Hasil pengujian secara parsial dengan uji t, diketahui bahwa komunikasi (X1), *team work* (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (X4) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru Bangkalan Madura

### **Keterbatasan**

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut: 1) Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Berdasarkan deskripsi hasil jawaban Komunikasi (X1), menunjukkan bahwa terdapat 3 responden dari 60 responden menjawab sangat tidak setuju (STS) pada pernyataan 3 dan 4, serta 13 responden dari 60 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dari semua pernyataan, sehingga diharapkan kepada pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga Biru agar mampu menggunakan sarana komunikasi dengan efektif. 2) Berdasarkan deskripsi hasil jawaban Team Work (X2), menunjukkan bahwa terdapat 3 responden dari 60 responden menjawab sangat tidak setuju (STS) pada pernyataan 1 dan 3, serta 10 responden dari

60 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dari semua pernyataan, sehingga kepada pegawaidi PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga BiruBangkalan agar memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan Kerjasama dan lebih menghargai masukan dan kritikan dalam pekerjaannya. 3) Berdasarkan deskripif hasil jawaban Kompensasi (X3), menunjukkan bahwa terdapat 8 respondan dari 60 responden menjawab sangat tidaksetuju (STS) pada semua pernyataan, serta 15 responden dari 60 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dari semua pernyataan, sehingga diharapkan kepada pihak PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga BiruBangkalan Madura agar bisa mempertahankan bahkan meningkatkan pemberian gaji kepada pegawainya yang melebihi UMK. 4) Berdasarkan deskripif hasil jawaban Kepuasan Kerja (X4), menunjukkan bahwa terdapat 5 respondan dari 60 responden menjawab sangat tidak setuju (STS) pada pernyataan 1,2 dan 3, serta 17 responden dari 60 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dari semua pernyataan, sehingga diharapkan kepada pegawaidi PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga BiruBangkalan Madura agar mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. 5) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. Pegadaian Syariah Cabang Telaga BiruBangkalan Madura, agar mempertimbangkan faktor lain selain komunikasi, *team work*, kompensasi dan kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Bernardin dan Russel. 2015. *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Davis dan Newstrom, 2017, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dira Annisa Ayu, Aini Kusniawati, dan Ali Muhidin, 2020, Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis), *Business Management Entrepreneurship Journal*, Volume 2, Nomor 2, Juni 2020
- Hasibuan, Malayu. 2017, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Liliweri, Alo, 2016, *Memahami Peran Komunikasi Massa Dalam Masyarakat*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Luthans, Fred, 2016, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Perilaku Konsumen*, Penerbit: PT Eresca Bandung.
- Pratiwi, Nurul Mardiyah, 2020, Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang, *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)* Vol.5, No.2, Desember 2020 : Page: 109 – 117
- Rivai, Veithzal. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rodoni Akhmad, 2015, *Asuransi dan Pegadaian Syariah*, Jakarta: Mitra Wacana

- Sitompul Silvia Sari, dan Feronika Simamora, 2021, Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 2(2) 2021 : 142-153
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukmawati Erni, Sri Langgeng Ratnasari, dan Zulkifli, 2020, dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan, *Dimensi*, VOL. 9, NO. 3 : 461-479 NOVEMBER 2020
- Tanjung, dkk, 2020, Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Batam, *Jurnal BENING*, Volume 7 No. 1 Tahun 2020, Page: 135– 142
- Widjaja, 2016, *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*, PT Rineka Cipta. Jakarta.