

**Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Komunikasi
terhadap Kinerja Karyawan dalam Persepektif Manajemen
Syariah
(Studi pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung)**

SKRIPSI

Ditujukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

Eca Ratna Sari

NPM : 1951040053

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Vitria Susanti., M.A., M.Ec.Dev.

Pembimbing II : Weny Rosilawati, S.E., M.M

**PRODI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2023 / 2024**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kerjasama tim, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam penelitian ini variabel independent yaitu variabel Kerjasama tim, kompensasi dan komunikasi sedangkan variabel dependent yaitu kinerja karyawan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Terhadap hasil pada variabel kerjasama tim, kompensasi dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Lampung. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung harus meningkatkan kerjasama tim, kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga mampu mempengaruhi kinerja kerja karyawan, namun kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan karena masih ada rasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan, pada variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

Kata Kunci : *Kerjasama Tim, Kompensasi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of teamwork, compensation and communication on employee performance. This research uses a quantitative approach, in this research the independent variables are teamwork, compensation and communication, while the dependent variable is employee performance, the analysis method uses multiple linear regression analysis using the SPSS version 21 application.

The results of the variables teamwork, compensation and communication have a positive and significant influence simultaneously or together on employee performance at PT. Lampung Pawnshop. To improve the performance of PT employees. Pegadaian Lampung must improve teamwork, compensation and communication together so that employee performance can increase. In this research, there are results that teamwork has a positive and significant effect on employee performance so that it can influence employee work performance, but compensation does not have a positive and significant effect because there is still a feeling of dissatisfaction with the compensation provided by the company, the communication variable has a positive and significant positive effect. and significant to employee performance so as to improve employee and company performance.

Keywords: Teamwork, Compensation, Communication and Employee Performance



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Sutawidhi Sukarasa Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703280

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eca Ratna Sari

NPM : 1951040053

Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kerja Sama Tim, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung)**" adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, 20 September 2023



Eca Ratna Sari
NPM. 1951040053



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Indri Surohmim, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi Pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung)
Nama : Eca Ratna Sari
NPM : 1951040053
Jurusan /Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Vitria Susanti, M.A., M.ec.Dev.
NIP. 197809182005012005

Pembimbing II

Weny Rusilawati, S.E., M.M.
NIP. 2019040119801210001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Sutrisno, Bandar Lampung, 35111, Telp: (0711) 504036

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi Pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung)"** disusun oleh **Eca Ratna Sari, NPM: 1951040053**, Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Selasa, 24 Oktober 2023**

TIM PENGUJI

Ketua Sidang	: Fatih Fuadi, M.S.I	
Sekretaris	: Erlin Kurniati, M.M.	
Penguji I	: Ahmad Hazan Syarif, S.E.I., M.E.I	
Penguji II	: Vitria Suzanti, M. A., M.ec.De	
Penguji III	: Weny Rosilawati, S.E., M.M	
Petugas	: Oza Restianita, M.F.	

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Tulus Suryanto, S.E., M.M., AkI, CA

NIP: 197009262008011008

MOTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah : 105)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT karena rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada ketiga orang tuaku yaitu Bapak Puzir, Bapak Sopwan dan Ibu Zalna, kalian yang kusayangi, ku hormati, dan ku cintai. Terima kasih karena tiada henti memberikan dukungan cinta kasih sayang dengan sepenuh hati dalam merawat, membesarkan dan selalu mendoakan ku agar senantiasa dalam jalan-Nya. Terima kasih juga kepada kakak ku Melya Sari dan Adik-adiku Bagus Setia Pratama juga Surya Mukodas, terima kasih atas Do'a dan dukungannya semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan diberikan kemudahan dalam mencapai kesuksesan dimasa depan juga dalam setiap langkah.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Eca Ratna Sari lahir di desa padang haluan, krui kabupaten pesisir barat pada tanggal 10 Oktober 2000. Merupakan anak kedua dari empat bersaudara, berikut adalah daftar riwayat pendidikan penulis. Riwayat pendidikan yang telah diselesaikan adalah SD Negeri 72 Krui yang diselesaikan pada tahun 2013 lalu melanjutkan ke SMP Negeri 02 Krui yang diselesaikan pada tahun 2016 lalu melanjutkan ke SMA Negeri 01 Krui Pesisir Barat yang diselesaikan pada tahun 2019, pada tahun yang sama melanjutkan di jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan mengambil prodi Manajemen Bisnis Syariah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Dari ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha penulis telah berhasil menyelesaikan proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.

Bandar Lampung, 10 Oktober 2023
Penulis

Eca Ratna Sari
NPM : 1951040053

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh akhlakul kharimah bagi seluruh muslim penjuru dunia.

Terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul "Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung)". Penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT atas segala penyertaan-Nya kepada penulis dari awal sampai masa perkuliahan hingga kini penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dan telah memberi banyak sekali kenikmatan yang tidak bisa dihitung satu persatu.
2. Pihak keluarga penulis 2 ayah, ibu, kakak serta adik-adikku yang sangat kucintai selalu memberikan semangat juga tempat ku menceritakan segala lika-liku kehidupanku, seluruh

keluarga besar ku, untuk Kakek Alm. Amir Bin Hi. Alwi, Nenek Almh. Saudah Binti juga Pakngah Zulkarnain Amir yang sudah mengurus ku dari awal perkuliahan ku menjadi wali ku selama dibandar Lampung.

3. Prof. Wan Jamaluddin PhD selaku rektor UIN Raden Intan Lampung.
4. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M. Akt, C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan. Lampung beserta Wakil Dekan I, II, dan III.
5. Dr. Ahmad Habibie, S.E, M.E selaku ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah.
6. Ibu Vitria Susanti., M.A., M.Ec.Dev, dan Ibu Weny Rosilawati, S.E., M.M selaku pembimbing I dan II yang telah dengan sabar dan bimbingan, arahan, nasehat, bantuannya dengan sangat baik kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staff Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Seluruh Staff Administrasi dan perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuannya kepada penulis.
8. Terimakasih kepada sahabat-sahabat ku Udo Bagus Prastiyo, Melati Rahmalia, Enisa Fitri, Savitri Wahyuni dan Dela Mega Wahyuni atas dukungannya dan tempat saling bercerita juga berkeluh kesah serta selalu memberikan semangat satu sama lain.
9. Keluarga besar PT. Pegadaian Lampung, seluruh cabang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Keluarga Besar PT. Pegadaian Kantor Area Lampung yang selalu memberikan semangat, membantu penulis dalam hal apapun juga menjadi teman-teman dan keluarga yang selalu jadi sumber tertawa dan bahagia disetiap hari nya selama satu

tahun kebelakang, memberikan ilmu, nasehat dan pengalaman yang tidak akan pernah terlupakan. Terima Kasih Kakak-kakak ku Semua...

11. Teman-teman Prodi Manajemen Bisnis Syariah Kelas A teman-teman seperjuangan dari awal perkuliahan terutama kepada Duwi Fadilah, Leni risky hayati, Diana astari dan juga Maya fitri dewi.
12. IKAMM Pesisir Barat khususnya Demisioner pimpinan tahun 2022 yang telah menemani dimasa perkuliahan selama 4 tahun ini.
13. Program Magang Kerja MAGENTA FHCI Kementerian BUMN yang menjadi kegiatan kedua penulis selain menyelesaikan tugas akhir.
14. Terakhir kepada diri sendiri yang selalu kuat menjalani hidup yang keras sedari kecil, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dari luar tidak pernah menyerah untuk mencapai target yang telah direncanakan meskipun terkadang meleset dari rencana awal tapi Allah selalu memberikan rencana lain yang terbaik, menyelesaikan skripsi ini dengan penuh tawa dan tangis menjadi salah satu pencapaian yang patut dibanggakan namun tidak boleh berpuas diri, sombong dan tetap memberikan yang terbaik untuk masa depan.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 10 Oktober 2023
Penulis

Eca Ratna Sari
NPM : 1951040053

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar belakang	2
C. Identifikasi Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
H. Sistematika Penulisan.....	18

BAB II LANDASAN TEORI & PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori yang digunakan.....	21
1. Human Resource Management Theory.....	20
2. Kerja sama tim	22
3. Kompensasi.....	27
4. Komunikasi	35
5. Kinerja Karyawan	39
6. Manajemen Bisnis Syariah.....	46
7. Nilai-nilai Akhlak BUMN.....	51

B. Kerangka Pemikiran.....	56
C. Hipotesis.....	56

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan tempat penelitian.....	61
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	61
C. Populasi, sampel dan Teknik Pengumpulan Data	61
D. Definisi operasional variabel.....	65
E. Teknik Analisis Data.....	67
F. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas.....	68
G. Uji Prasyarat Analisis.....	69

BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	72
B. Hasil Penelitian.....	78
C. Pembahasan	92

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN.....	99
B. SARAN	100

DAFTAR PUSTAKA.....	102
---------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	107
------------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kompensasi yang diberikan PT. Pegadaian	4
Tabel 1.2 Hasil Observasi Awal Karyawan PT. Pegadaian	8
Tabel 1.3 Jumlah Nilai Target Awal Tahun dan Nilai Terealisasi Tahun 2021-2022	10
Tabel 1.4 Data Perusahaan Gadai BUMN dan Swasta di Indonesia..	10
Tabel 1.5 Perusahaan Gadai Syariah di Indonesia	12
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	65
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	79
Tabel 4.2 Umur Responden.....	79
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden.....	80
Tabel 4.4 Jenis Pendidikan Responden	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama tim (X1)	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3)	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Variabel Kerjasama tim (X1).....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Variabel Kompensasi (X2)	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Variabel Komunikasi (X3).....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	85
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	86
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86
Tabel 4.18 Coefficients	87
Tabel 4.19 Hasil Hipotesis Uji F (Simultan)	87
Tabel 4.20 Hasil Hipotesis Uji t (Parsial).....	88
Tabel 4.22 Hasil Hipotesis Uji t (Parsial).....	88
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88
Tabel 4.23 Persamaan Regresi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo AKHLAK BUMN.....	51
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	55
Gambar 4.1 Logo Pegadaian	71
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	75
Gambar 1 Bukti kirim Kuesioner	115
Gambar 2 Kuesioner Pernyataan	116
Gambar 3 Hasil kuesioner	121
Gambar 4 Persentase jawaban data diri responden	126
Gambar 5 Surat Bebas Plagiasi	127
Gambar 6 Surat Persetujuan Munaqosyah	128
Gambar 7 Surat Izin Penelitian	129
Gambar 4.11 Surat Izin Penelitian	130

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

2. Kerja sama tim

Kerja sama tim adalah kedua belah pihak atau lebih mencapai kata sepakat untuk bekerja sama, mereka melaksanakan tugas yang diberikan untuk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.²

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua hasil yang didapat baik berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³

b. Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain untuk menyampaikan untuk memberikan informasi.⁴

Kinerja karyawan dalam persefektif manajemen bisnis syariah :

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah merupakan usaha dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

¹ KBBI.(2023, januari 14).*Kamus Besar Bahasa Indonesia. From KBBI.*
<https://kbbi.web.id/pengaruh>

² Lijan Poltak, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta : PT. Bumi Aksara : 2016), hal. 419-420.

³ Ibid 218-219

⁴ Ponco Dewi, “*Ilmu Komunikasi*” (Yogyakarta : PT. Samudra Biru : 2018), hal. 1-3

tanggung jawab yang diberikan untuk masing-masing individu baik secara kuantitatif maupun kualitatif.⁵

2. Persepektif

Persepektif merupakan sudut pandang manusia dalam memilih opini atau kepercayaan mengenai suatu hal.⁶

3. Manajemen bisnis syariah

Manajemen bisnis syariah adalah kegiatan berpikir, merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan terintegrasi yang berdasarkan dengan nilai-nilai dan prinsip islam.⁷

B. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting baik secara individu maupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas berjalannya kegiatan suatu organisasi, kemajuan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu memperhatikan dan mengatur karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik. Kerja sama tim salah satu hal yang harus selalu diupayakan oleh suatu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan kedepannya.⁸ Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja karyawan sangatlah penting karena dengan kinerja ini akan menunjukkan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu hal dalam menjalankan tugas yang diamanahkan, oleh karena itu harus ada kriteria untuk penentuan yang jelas dan terukur serta dapat dijadikan sebagai acuan.

Didalam proses organisasi, diperlukan dua orang atau lebih untuk bekerja sama untuk menciptakan dan membentuk nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai apabila dapat bekerja

⁵ Ibid hal. 479

⁶ KBBI.(2023, Januari 14).*Kamus Besar Bahasa Indonesia. From KBBI.* <https://kbbi.web.id/perspektif>

⁷ Ma,ruf Abdullah “*Manajemen Berbasis Syariah*” (Yogyakarta: Aswaja Pressindo), hal. 39

⁸ Marbawi Adamy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Universitas Malikussaleh, 2016) Hal. 90

sama daripada bekerja individual. Pekerjaan yang dilakukan secara bersama menunjukkan adanya tim kerja yang mempunyai kesamaan visi dan misi dalam mencapai suatu target. Adanya kerja sama tim diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih efektif dan efisien.⁹ Pengaruh buruk kemungkinan bisa diperkecil dengan kepemimpinan yang kuat dari seorang manajer. Kesuksesan tim merupakan bukti dari proses kinerja pegawai suatu perusahaan hal ini dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan, faktor esensial yang memantapkan tim kerja yaitu ikatan dan kepaduan. Ikatan akan memastikan bahwa anggota tim memiliki komitmen yang kuat misalnya terhadap waktu, pengetahuan, keterampilan energi untuk mencapai tujuan tim. Tim yang terikat akan lebih antusias, loyal kepada organisasi sehingga dengan adanya kerja sama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih efisien dan efektif, (cunningham & greso, 1996).

Kompensasi merupakan hak setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, dengan pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Hasil kerja yang baik dapat menjadi tolak ukur suatu perusahaan memberikan kompensasi atau bayaran dalam bentuk keuangan (finansial) yang baik juga terhadap seorang karyawan.¹⁰ Tidak hanya sebatas balas jasa dalam bentuk keuangan, untuk meningkatkan kinerjanya tentu karyawan membutuhkan kenyamanan selama bekerja, fasilitas di lingkungan kantor pun dapat menjadi kompensasi secara tidak langsung kepada karyawan yang telah berkomitmen untuk menyalurkan pengetahuan, ide, waktu, dan sebagainya untuk kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau organisasi pemerintahan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan

⁹ Benhard Tewel, Dkk. *“Perilaku Organisasi”* (CV. Patra Media Grafindo : Bandung : 2017), hal. 163

¹⁰ Priyono & Marnis *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Zifatama Publisher : Sidoarjo : 2008) Hal. 233

kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Burhanuddin Yusuf, 2015).¹¹

NO	Kompensasi	Keterangan
1	Tunjangan cuti	Meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat dan sebagainya.
2	Bonus tahunan	Upah tambahan diluar gaji atau upah sebagai hadiah
3	Tunjangan pakaian kerja	Pakaian yang digunakan untuk menunjang pekerjaan sehari-hari
4	Jaminan kesehatan	Jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh
	a. Bpjs	manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam bekerja
	b. Inhealth	
5	Jaminan keselamatan kerja (BPJS TK)	Jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap pekerja

Komunikasi merupakan suatu aktivitas yang melibatkan antara 2 (dua) orang hingga lebih sampai individu tersebut meninggal dunia, komunikasi bisa dikatakan ilmu tertua dari berbagai bidang ilmu yang ada dengan komunikasi yang baik dan efektif, maka maksud dan tujuan dari komunikasi tersebut akan dapat dipahami dan diterima dengan benar. Begitu juga dengan bisnis, komunikasi yang baik dan efektif akan menghasilkan bisnis yang bagus dan mendatangkan keuntungan yang maksimal. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai proses pemindahan serta penjelasan arti pemindahan bila hal penting ataupun gagasan atau pendapat utama belum di informasikan, hingga pemberian hal penting belum terjadi. Komunikator yang tidak bisa di dengar atau penulis yang hasil

¹¹ Novia Ruth, Dkk. “*Kinerja Karyawan*”(Bandung : Widina Bhakti Persada) Hal. 2

tulisannya tidak mampu dipahami juga belum bisa dikatakan sebagai komunikasi dan yang terpenting adalah komunikasi sebagai pemahaman makna supaya komunikasi sukses, maka harus saling memahami dengan menggunakan Bahasa yang saling mengerti. Komunikasi sempurna akan terjadi jika pikiran dan ide yang disampaikan berhasil dipahami dengan sempurna oleh komunikan sama seperti yang telah dibayangkan oleh komunikator (Robbins & Coulter, 2010).¹²

Kinerja merupakan Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance*. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Kinerja merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, hal ini dinyatakan dalam buku yang berjudul "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*" (Moehariono 2010).¹³

Suatu pekerjaan merupakan sebagai satu kelompok jabatan yang mempunyai tugas-tugas utama, suatu pekerjaan dapat dinilai maupun dievaluasi hasil pencapaiannya serangkaian pekerjaan itu mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda. Penilaian pekerjaan adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas bukan mengenai orang sedangkan penilaian karyawan merupakan aktivitas yang dilakukan berhubungan tentang kecakapan dan prestasi seorang karyawan.

Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang

¹² Hery Winoto. "*Komunikasi Bisnis Dan Negoisasi*" (Bandung : Widina Bhakti Persada) Hal. 3

¹³ Ibid Hal. 478

keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi. Dalam manajemen berbasis syariah kualitas kinerja organisasi itu ditentukan oleh kualitas pengawasan. Rasulullah SAW dan para khalifah penerus pemerintahan setelah rasul melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja pegawainya. Rasul selalu mengaudit kinerja kepala pemerintahan tingkat provinsi (Gubernur) dan terlebih jabatan yang terkait dengan keuangan negara seperti para petugas pengumpul zakat, tujuan membangun kinerja adalah untuk menciptakan “budaya” individu (karyawan) dan kelompok (tim) untuk secara sadar dan penuh tanggung jawab melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya dalam bekerja di organisasi (instansi/bisnis) guna memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan proses pencapaian kinerja secara berkesinambungan.¹⁴

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah : 105)

Kinerja karyawan akan memiliki hubungan erat dengan perusahaan, dimana dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk menghasilkan prestasi kepada perusahaan. Kerjasama tim dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat didalam bekerja.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh syarif hidayat, dkk (2019) yang berjudul “*pengaruh gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia barusa banda aceh*” dalam penelitian ini

¹⁴ Ibid hal. 331

menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sudah berjalan dengan baik, hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kerjasama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja karyawan dan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan¹⁵.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh neny kusumadewi (2022) yang berjudul “*pengaruh teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perumda BPR majalengka*”, penelitian ini menyatakan bahwa bahwa teamwork memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh mutia dwina, dkk (2020) yang berjudul “*pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan tanggul kabupaten jember*”, hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi variabel kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁷

PT. Pegadaian adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa keuangan dengan bisnis utama nya

¹⁵ Syarif Hidayat, Dkk. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh*” Jurnal Persefektif Ekonomi Darussalam (Vol 05 No. 01, 2019)

¹⁶ Neny Kusumadewi. “ *Pengaruh Team Work Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Bpr Majalengka*” Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan (Vol. 03, No. 02, 2022)

¹⁷ Mutia Dwina, Dkk “*Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember*” Jurnal Riset Manajemen (Vol. 09 No. 06, 2020)

menyalurkan pinjaman kepada masyarakat berdasarkan sistem gadai dan kredit mikro, yang telah berdiri sejak tahun 1901 dengan kantor pusat yang berada di kota Jakarta pusat. Saat ini perusahaan PT. Pegadaian sudah memiliki banyak kantor cabang di seluruh Indonesia, salah satunya PT. Pegadaian Lampung yang berada di Provinsi Lampung yang mempunyai jumlah karyawan sebanyak 207 orang di 8 cabang. Di dalam kota Bandar Lampung maupun luar Bandar Lampung.¹⁸

No	Unit	Jumlah Karyawan
1.	Pegadaian Area Lampung	17
2.	Cabang Pusat Teluk Betung	24
3.	Cabang Pusat Tanjung Karang Timur	28
4.	Cabang Pusat Tanjung Karang Pusat	29
5.	Cabang Pusat Syariah Radin Intan	28
6.	Cabang Pusat Kedaton	22
7.	Cabang Pusat Kota Bumi	21
8.	Cabang Pusat Bandar Jaya	20
9.	Cabang Pusat Metro	18
	Jumlah	207

Sumber Data : PT. Pegadaian Lampung

No	Variabel	Senju	Tidak Senju
1.	Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan	88%	12%
2.	Kompensasi terhadap kinerja karyawan	78%	22%
3.	Komunikasi terhadap kinerja karyawan	86%	14%
4.	Kinerja Karyawan	79%	21%

Sumber Data : PT. Pegadaian Lampung

¹⁸ Pegadaian.(2023, Januari 15). "Profil PT. Pegadaian"
<https://www.pegadaian.co.id>

Observasi awal yang dilakukan dengan menggunakan sampel terbatas yaitu sebanyak 25 responden karyawan PT. Pegadaian Lampung. Diperoleh data bahwa sebanyak 88% responden menyatakan bahwa *Kerjasama tim* dapat meningkatkan kinerja karyawan namun, sebanyak 12% responden menyatakan tidak setuju bahwa *Kerjasama tim* dapat meningkatkan *kinerja karyawan* serta dalam kondisi realita nya masih kurangnya *Kerjasama tim* yang dilakukan Sebagian karyawan juga adanya rasa tanggungjawab antar anggota tim. Sebanyak 78% responden menyatakan setuju bahwa *kompensasi* dapat meningkatkan kinerja karyawan sebab kompensasi dapat memberikan nilai lebih sehingga karyawan dapat semangat dalam bekerja namun sebanyak 22% responden menyatakan tidak setuju bahwa *kompensasi* dapat meningkat *kinerja karyawan* karena karyawan masih merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tugas dan posisi mereka, juga fasilitas yang diberikan perusahaan tidak meningkatkan *kinerja karyawan*.

Kemudian pada variabel *komunikasi* sebanyak 86% responden menyatakan setuju bahwa *komunikasi* dapat meningkatkan *kinerja karyawan* karena mudahnya melakukan komunikasi terhadap atasan atau sesama rekan kerja mengenai tugas dan kebijakan-kebijakan terkait perusahaan/organisasi, namun sebanyak 14% responden merasa tidak setuju bahwa *komunikasi* dapat meningkatkan kinerja mereka karena masih adanya komunikasi satu arah sehingga informasi tentang kebijakan-kebijakan perusahaan tidak tersampaikan dengan baik. Lalu sebanyak 79% responden menyatakan bahwa kinerja mereka sudah mencapai maksimal dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik namun 21% menyatakan tidak setuju karena dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu dan prosedur yang telah ditentukan perusahaan juga fakta nya masih banyak karyawan yang tidak menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien serta pembagian tugas yang belum seimbang antar karyawan/tim.

No.	Tahun	Target	Realisasi
1.	2021	Rp613.572.987.673	Rp503.685.558.330
2.	2022	Rp602.229.171.310	Rp569.763.452.504

Sumber Data : PT. Pegadaian Lampung

Dapat dilihat dari tabel data target dan realisasi tahun 2021 dan 2022 yang masih belum tercapai sehingga dapat membuktikan bahwa *kinerja karyawan* belum bisa memenuhi target pertumbuhan portofolio kinerja perusahaan. Jumlah nilai target pada tahun 2021 sebesar Rp613.572.673 namun yang teralisasi sebesar Rp503.685.558.330 juga pada tahun 2022 nilai target sebesar Rp602.229.171.310 namun yang terealisasi sebesar Rp569.763.452.504.

Selain observasi yang telah peneliti lakukan terdapat masalah atau faktor eksternal mengapa PT. Pegadaian menjadi objek penelitian yaitu karena PT. Pegadaian memiliki kontribusi yang besar terhadap masyarakat dibidang jasa keuangan sehingga apabila perusahaan ini bermasalah maka akan berpengaruh besar terhadap masyarakat sekitar, pada tahun 2022 PT. Pegadaian berhasil meraih penghargaan Best BUMN 2022 Financial Performance And Expanding Financial Service. Menurut badan pengawas OJK perusahaan pegadaian pemerintah yakni PT. Pegadaian (Persero) serta perusahaan pegadaian swasta terdapat 121 pelaku usaha pegadaian yang mendapatkan surat izin usaha 118 perusahaan usaha konvensional dan 3 usaha syariah, PT. Pegadaian (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan gadai nasional dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara.¹⁹

¹⁹ Otoritas Jasa Keuangan. (2023, Mei 05). "daftar perusahaan gadai" <https://sikapiuangmu.ojk.go.id/FrontEnd/CMS/Article/40737>

Tabel 1.5
Data Perusahaan Gadai BUMN dan Swasta di Indonesia

No	Nama perusahaan	Dasar hukum yang mendasari	Status	Kebudayaan	Luas wilayah
1.	PT Pegadaian (Persero)	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2011 tentang Perubahan Badan Hukum Perusahaan Pegadaian menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Tanggal 13 Desember 2011	Menperoleh izin usaha	Kota Jakarta pusat	Nasional
2.	PT HBD Gadai Nusantara	KEP-100/D.05/2016 tanggal 16 Desember 2016	Menperoleh izin usaha	Kota Jakarta timur	Provinsi DKI Jakarta
3.	PT Gadai Pijain Indonesia	KEP-4/D.05/2017 tanggal 13 Februari 2017	Menperoleh izin usaha	Kota Jakarta selatan	Provinsi DKI Jakarta
4.	PT Sarana Gadai Prioritas	KEP-13/D.05/2017 tanggal 8 Maret 2017	Menperoleh izin usaha	Kota Jakarta pusat	Provinsi DKI Jakarta
5.	PT Sili Gadai Nusantara	KEP-1/D.05/2018 tanggal 17 Januari 2018	Menperoleh izin usaha	Kota Surabaya	Provinsi Jawa Timur
6.	PT Majesty Gadai Prima	KEP-51/NB.1/2021 tanggal 2 Agustus 2021	Menperoleh izin usaha	Kota Batam	Kota Batam
7.	PT Prima Gadai Sejahtera	KEP-52/NB.1/2021 tanggal 2 Agustus 2021	Menperoleh izin usaha	Kota Batam	Provinsi Riau
8.	PT Pusat Gadai Barokah	KEP-53/NB.1/2021 tanggal 2 Agustus 2021	Menperoleh izin usaha	Kota Jakarta utara	Kota Jakarta utara
9.	PT Gadai Laksana Jaya	KEP-54/NB.1/2021 tanggal 16 Agustus 2021	Menperoleh izin usaha	Kota Bandung	Kota Bandung
10.	PT Startech Gadai Jantaranga	KEP-56/NB.1/2021 tanggal 19 Agustus 2021	Menperoleh izin usaha	Kabupaten Sleman	Kabupaten Sleman
11.	PT Raja Gadai Indonesia	KEP-57/NB.1/2021 tanggal 23 Agustus 2021	Menperoleh izin usaha	Kabupaten Deli Serdang	Kabupaten Deli Serdang
12.	PT Griya Gadai Indonesia	KEP-58/NB.1/2021 tanggal 27 September 2021	Menperoleh izin usaha	Kota Jakarta pusat	Provinsi DKI Jakarta

Sumber Data : Lembaga Otoritas Jasa Keuangan

Tabel 1.6
Perusahaan Gadai Syariah di Indonesia

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1.	PT Pegadaian (Persero)	Jl. Senen Raya No.36, RT.5/RW.1, Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10410
2.	PT Jasa Gadai Syariah	Jl. Dr. Cipto No. 88 Pekalongan, Jawa Tengah
3.	PT Gadai Arthatama Niaga Sejahtera Syariah	Jalan. Diponegoro KM 38 Tambun Selatan Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Sumber : Lembaga Otoritas Jasa Keuangan

Dari latar belakang yang telah dijelaskan masih terdapat perbedaan dari hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa tidak selamanya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent, serta dari hasil observasi tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengidentifikasi pengaruh *kinerja*

karyawan PT. Pegadaian Lampung Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian ini Kembali dengan objek, lokasi dan waktu yang berbeda yaitu berjudul : **“Pengaruh Kerja Sama Tim, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Lampung)”**.

C. Identifikasi Batasan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis memberikan batasan terhadap penelitian yang akan dikaji, difokuskan pada faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PegadaianLampung ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung ?
4. Apakah kerjasama tim, kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaia Lampung?
5. Bagaimana persepektif manajemen bisnis syariah mengenai kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung.

3. Untuk mengetahui komunikasi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung.
4. Untuk kerjasama tim, kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung
5. Untuk menjelaskan persepektif manajemen bisnis syariah mengenai kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperluas perkembangan keilmuan terkhususnya dibidang manajemen sumber daya manusia, juga sebagai sumber data untuk melanjutkan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan informasi dan arahan untuk memperbaiki kinerja manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk menambah pendapat dan pengetahuan dan juga menjadi referensi tambahan khusus di bidang manajemen sumber daya manusia.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Dari banyaknya literatur yang menjadi sumber referensi, terdapat beberapa jurnal yang topiknya sama, namun terdapat persamaan dan perbedaan dari sisi pembahasannya dan hal ini dapat kita lihat dari penjelasan di bawah ini:

1. Eva Silvani Lawas & Boge Triatmanto (2017) yang berjudul “pengaruh komunikasi motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan”

Persamaan : Menggunakan variabel komunikasi dan kerjasama tim untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan persamaan yang kedua adalah data yang digunakan adalah data primer yaitu dengan pengisian koesioner, menggunakan model regresi linier berganda dengan Program SPSS.

Perbedaan : Kedua penelitian ini adalah terletak pada populasi pengambilan sampel di penelitian eva & boge diambil di hotel Sahid Montana Malang sedangkan sampel populasi penelitian ini diambil di PT. Pegadaian Lampung.

Hasil penelitian : Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.²⁰

2. Joko Setyawan dkk (2021) Berjudul “pengaruh kepuasan, kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dimediasi keterlibatan karyawan”

Persamaan : Menggunakan variabel kompensasi dan kerjasama tim untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan dan persamaan yang kedua adalah data yang digunakan adalah data primer yaitu dengan pengisian koesioner.

²⁰ Eva Silvani Lawasi & Boge Triatmanto. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan” Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Universitas Merdeka Malang (Vol 1 No 5 2017)

Perbedaan : Perbedaan kedua penelitian ini adalah terletak pada metode analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS sedangkan penelitian joko menggunakan SMART-PLS juga populasi pengambilan sampel di penelitian Joko diambil di PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Semarang dengan jumlah responden 65 sedangkan sampel populasi penelitian ini diambil di PT. Pegadaian Lampung dengan jumlah responden sebanyak 136 responden.

Hasil penelitian : Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan, kompensasi terhadap keterlibatan karyawan, dan kerjasama tim terhadap keterlibatan karyawan. Di sisi lain, terdapat hasil penelitian yang berpengaruh negatif dan signifikan yang ditunjukkan oleh hubungan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.²¹

3. Luh De Puryatini Putri & Ni Ketut Sariyathi (2017) Berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan warung mina cabang renon”

Persamaan : Penelitian Luh De (2017) dan penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kerjasama tim untuk melihat pengaruh nya terhadap variabel kinerja karyawan dan persamaan yang kedua adalah data yang digunakan adalah data primer yaitu dengan pengisian koesioner, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan : Perbedaan kedua penelitian ini adalah terletak pada populasi pengambilan sampel di penelitian luh de diambil di warung mina cabang renon sedangkan sampel populasi penelitian ini diambil di PT. Pegadaian Lampung.

²¹ Joko Setyawan, Dkk. “Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan” Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis universitas semarang (Vol 14 No 2 2021)

Hasil penelitian : Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²²

4. Meira Rofianti & I Gusti Ayu Manuati Dewi (2021) Berjudul “pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan warung mak beng cabang ubud”

Persamaan : Penelitian Meira (2021) dan penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kompensasi untuk melihat pengaruh nya terhadap variabel kinerja karyawan dan persamaan yang kedua adalah data yang digunakan adalah data primer yaitu dengan pengisian koesioner.

Perbedaan : Perbedaan kedua penelitian ini adalah terletak pada populasi pengambilan sampel di penelitian Meira diambil di warung mak beng cabang ubud Jumlah responden dalam penelitian yaitu 40 orang sedangkan sampel populasi penelitian ini diambil di PT. Pegadaian Lampung 136 responden, Metode penentuan dengan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sedangkan penelitian ini menggunakan *probability sampling*.

Hasil penelitian: Menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud. Upaya peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan dapat ditingkatkan dengan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan, menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, dan kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja.²³

²² Luh De Puryatini Putri & Ni Ketut Sariyathi. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon” Jurnal Manajemen Unud, (Vol. 6, No. 6, 2017)

²³ Meira Rofianti & I Gusti Ayu Manuati Dewi, “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud” Universitas Udayana, Jurnal Manajemen, (Vol. 10, No. 1, 2021)

5. Nico A. Vizano dkk (2019) Berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT Iskaba Pratama”

Persamaan : Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Perbedaan : Penelitian Nico diambil di PT. Iskaba Pratama sedangkan sampel populasi penelitian ini diambil di PT. Pegadaian Lampung dari sampel penelitian Nico berjumlah 109 sedangkan penelitian ini berjumlah 136 sampel, metode analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS sedangkan penelitian joko menggunakan SMART-PLS

Hasil penelitian : Menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan hasil pengujian (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi dan variabel bebas.²⁴

6. Firda Fahraini & Rinaldi Syarif (2022) Berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia”

Persamaan : Penelitian Firda & Rinaldi (2022) dan penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan komunikasi untuk melihat pengaruh nya terhadap variabel kinerja karyawan lalu yang kedua alat ukur yang digunakan adalah alat ukur SPSS, metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda.

Perbedaan : Populasi pengambilan sampel di penelitian Firda & Rinaldi diambil di PT. Nikos Distribution Indonesia sedangkan sampel populasi penelitian ini diambil di PT. Pegadaian Lampung dan yang kedua Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian di PT. Nikos Distribution Indonesia menggunakan Teknik sampel *non probability sampling* sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Teknik *probability sampling* lalu yang ketiga dari sampel

²⁴ Nico A. Vizano dkk. “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT Iskaba Pratama” Jurnal JDM Universitas Mercu Buana, (Vol. 2 No. 2 Sep 2019)

penelitian Firda & Rinaldi berjumlah 75 sedangkan penelitian ini berjumlah 136 sampel

Hasil penelitian : Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁵

H. Sistematika Penulisan

Sistem penulisan pada penelitian merujuk pada pedoman penulisan skripsi kuantitatif program sarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2022. Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan terdiri dari lima bab. Setiap bab diuraikan beberapa sub bab yang menjelaskan secara rinci dari pokok pembahasan. Berikut adalah sistematika penulisannya :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yang berisi teori yang berhubungan dengan topik penelitian yang sedang diteliti dan diambil dari beberapa jurnal ilmiah sebagai landasan dalam melakukan penelitian serta kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

²⁵ Firda Fahraini & Rinaldi Syarif “*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia*” Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I (Vol 5 No 1 Maret 2022)

Bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji prasyarat analisis dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis data yang terdiri dari laporan hasil penelitian yang berisikan tentang paparan dan analisis data yang berlandaskan dari hasil pengolahan data kuesioner.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu dalam bab ini terdapat saran yang akan diberikan oleh penulis dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan tempat penelitian

Pada penelitian ini dilakukan dan ditujukan untuk para karyawan PT. Pegadaian khususnya pada PT. Pegadaian Lampung penelitian ini sudah dimulai sejak bulan November 2022 serta penyebaran koesioner dilakukan ada bulan

B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang data nya berupa angka-angka, bersifat ilmiah yaitu tindakan dalam proses pengetahuan ilmiah mengganggu cara berfikir rasional dan empirik dengan membuat penghubung berupa pengajuan hipotesa.²⁶ Sifat penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal yaitu pendekatan yang bersifat mempertanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat juga diartikan sebagai variabel bebas dan variabel terikat.

C. Populasi, sampel teknik penelitian

a. Populasi

Populasi adalah kelompok objek yang akan menjadi bahan penelitian, semua informasi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan dapat diketahui dari kelompok itu.²⁷ Populasi penelitian ini adalah Data akan disebarikan kepada karyawan PT. Pegadaian Lampung yakni sebanyak 207 responden yang meliputi seluruh karyawan

b. Sampel

Sampel merupakan kumpulan bagian dari populasi, sebagai bagian dari populasi sampel memberikan gambaran terhadap populasi.

²⁶ Priyono. *Metodelogi penelitian*, (Surabaya: Zifatama publishing, 2014) h. 45

²⁷ Gulo, W. *Metodelogi penelitian*. (Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002) h. 55

Teknik Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu Teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan kepada setiap anggota populasi untuk dapat dipilih sebagai anggota sampel. Teknik ini dipilih karena adanya data akurat mengenai jumlah karyawan PT. Pegadaian Lampung.

Adapun penentuan pengambilan sampel menggunakan jenis teknik random sampling yaitu pengambilan sampel secara random, peneliti memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama untuk dipilih menjadi anggota sampel,²⁸ sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Lampung yakni sebanyak 136 responden.

Dengan perhitungan Rumus Slovin sebagai berikut :

Diketahui

$$N = 207$$

$$e = 5\%$$

$$\text{ditanya } n = \dots?$$

jawab :

$$= N / \{1 + (N \times e^2)\}$$

$$n = N / \{1 + (207 \times 0,05)\}$$

$$n = 207 / \{1 + (207 \times 0,0025)\}$$

$$n = 207 / \{1 + 0,05\}$$

$$n = 136,409$$

n

maka sampel yang akan diambil sebanyak 136 orang

Metode pengumpulan data merupakan data yang berkaitan dengan fenomena, menjadi titik fokus yang telah ditetapkan oleh peneliti serta menguji hipotesis yang telah

²⁸ Ibid. Hal. 63

dirumuskan (Wiersma,1986).²⁹ Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis akan menggunakan menggunakan metode angket atau koesioner. Metode angket atau koesioner susunan daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek baik secara individu maupun kelompok yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Metode ini bersifat sederhana sehingga lebih banyak digunakan dalam mengumpulkan informasi. Dalam penelitian ini koesioner ditujukan kepada karyawan PT. Pegadaian Lampung.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator sebagai dasar untuk menyusun item instrumen pertanyaan (Sugiyono, 2016:134).

Adapun pertanyaan-pertanyaan yang disusun terdiri dari pernyataan positif (mendukung atau tujuan penelitian) dan pernyataan negatif (tidak mendukung tujuan penelitian). Skala ini dibagikan kepada responden dengan pilihan alternatif jawaban yaitu :

- 1) Sangat Setuju (SS) = 5
- 2) Setuju (S) = 4
- 3) Netral (N) = 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

a. Sumber data primer

Data yang digunakan adalah data primer, data primer adalah data yang bisa diperoleh dari informasi berupa wawancara, koesioner atau observasi.³⁰

b. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah informasi yang berasal dari sumber bacaan dan penelitian seseorang dapat berupa buku, publikasi

²⁹ Heri Retnawati “*Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*” (Yogyakarta : Parama Publishing : 2016) hal. 1

³⁰ Ibid.,131

pemerintah, berita, dan lain-lain yang bertujuan untuk memecahkan sebuah masalah.³¹

D. Definisi operasional variabel

Definisi Operasional Variabel Definisi operasional variabel adalah konsep variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik yang dapat diamati, diukur, dan menspesifikasi aktivitas atau operasi yang diperlukan. Berdasarkan hubungannya, dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini juga biasa disebut dengan variabel *independent, stimulus, predictor dan antecedent*.³² Yang menjadi variabel independet dalam penelitian ini adalah kerjasam tim, kompensasi dan komunikasi

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas,³³ yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

³¹ Ibid. Hal. 133

³² Sugiyono, “*Metodologi Penulisan Penelitian (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R & D)*” (Bandung: Alfabeta,.: 2017)

³³ Ratna Wijayanti, “*Metode Penelitian Kuantitatif*” (STIE Widya Gama Lumajang, Program Studi Akuntansi,.: 2015), hal. 21

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kerjasama tim (variable X1) Syarif Hidayat (2019)	Kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individu	P1. Tujuan yang sama P2. Antusiasme P3. Peran dan tanggung jawab yang jelas, P4. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik P5. Share power (pembagian kekuasaan). P6. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok. ³⁴
2.	Kompensasi (X2) Syarif Hidayat (2019)	Sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	Q1. Gaji yang diterima setiap bulannya oleh pegawai yang bersangkutan Q2. Insentif yang diterima terutama insentif karena adanya prestasi kerja. Q3. Tunjangan untuk suami/istri maupun anak yang diberikan oleh organisasi. Q4. Fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja. Q5. Tunjangan prestasi kerja yaitu yang diberikan

³⁴ Syarif Hidayat, Dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh" Jurnal Persefektif Ekonomi Darussalam (Vol 05 No. 01, 2019), 90

			kepada pegawai berdasarkan golongan dan pangkat. ³⁵
3.	Komunikasi (X3) Irfai(2018)	Proses dalam penyampaian pesan dalam bentuk proses pembagian makna atau ide-ide diantara dua orang atau lebih dan mereka saling mengerti pesan apa yang disampaikan.	R1. Aspek keterbukaan, yaitu bersikap saling terbuka dan tanggung jawab terhadap pemikiran dan perasaan. R2. Aspek empati yaitu merasakan perasaan orang lain dan mencoba untuk mengenal lawan bicara. R3. Aspek perasaan positif, yaitu bersikap positif terhadap diri sendiri dan terhadap lingkungan. R4. Kesetaraan, yaitu dapat menerima dan menghargai pendapat orang lain yang berbeda dengan pemikiran diri sendiri. ³⁶
4.	Kinerja Karyawan (Y) Irfai (2018)	Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan	S1. Kualitas kerja Kesempurnaan pekerjaan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dicapai. S2. Kuantitas kerja Jumlah kerja yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah

³⁵ Ibid.,89

³⁶ Irfai, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Resepsionis di Qunci Villas Hotel, Lombok – NTB" Jurnal Manajemen dan Akuntansi (Vol 16, No 01, 2018)

			<p>yang dihasilkan.</p> <p>S3. Ketepatan waktu Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu dengan sebaik mungkin.</p> <p>S4. Komitmen Seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawab terhadap instansi atau perusahaan.</p> <p>S5. Efektivitas Meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada.³⁷</p>
--	--	--	---

E. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi linear berganda (multiple linear regression) adalah model regresi linear dengan 1 variabel dependen kontinu beserta dua atau lebih variabel independen kontinu atau kategorik.³⁸ :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (dependent)

X = variabel bebas (independent)

a = nilai konstanta (intersept)

b = nilai koefisien regresi

³⁷ Ibid., 79

³⁸ Harlan johan. "Analisis Regresi Linear" (Depok : Gunadarma, 2018) Hal. 13

F. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang bisa mengukur secara tepat pada apa yang akan diukur, validitas juga digunakan untuk mengukur instrument penelitian yang mampu mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang dapat diungkapkan secara tepat dan benar seperti situasi dan kondisi yang sebenarnya (Longman, 1990).³⁹

Dari perhitungan korelasi yang digunakan untuk mengukur validitas suatu item dan menentukan item yang layak digunakan atau tidak. Untuk menentukan kelayakan suatu item maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi $<0,05$ artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor namun jika hasil uji data $>0,05$ maka dinyatakan tidak valid, untuk melakukan hasil uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu olah data SPSS.⁴⁰

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari pengubah atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pangkalan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha, jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,6 atau lebih maka instrumen penelitian dikatakan reliabel atau dengan cara membandingkan nilai (rhitung) dan (rtabel), jika nilai (rhitung \geq rtabel), maka item pada kuesioner dinyatakan reliabel artinya data yang diperoleh dapat dipercaya, akurasi dan konsistensi⁴¹

³⁹ Thomas L. Good & Jere E. Brophy, *Educational Psychology*, (New York: Longman, 1990), h. 68

⁴⁰ Universitas Bina Nusantara (2023 3 februari) <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>

⁴¹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, h. 170.

G. Uji Prasyarat Analisis

Uji asumsi klasik merupakan pengujian prasyarat analisis, yaitu menguji variabel independent dan variabel dependent kreterium memenuhi kriteria layak atau tidak untuk melanjutkan penelitian kuantitatif baik melalui analisis korelasional (hubungan) ataupun analisis regresi (pengaruh).

a) Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji variabel model regresi, variabel residu (variabel independent dan variabel dependent) memiliki distribusi normal atau tidak. jika nilai Test Statistic dan Asymp.sig. lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05, maka dikatakan model regresi berdistribusi normal sebaliknya jika nilai Test Statistic dan Asymp.sig. lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, maka dikatakan model regresi berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat atau ada korelasi antara sesama variabel bebas (independen), sebab jika variabel bebas saling berkolerasi (berhubungan) dinyatakan tidak baik sebaliknya jika terbebas dari multikolinearitas maka model regresi linier dinyatakan baik. Adapun syarat asumsi klasik (kaedah pengujiannya) adalah jika nilai Tolernce lebih besar 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka disimpulkan bahwa data variabel bebas (independen) tidak terjadi multikolienearitas demikian pula sebaliknya.

c) Uji Heteroskedastisitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kaedah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika berbeda (tidak tetap) disebut heteroskedastisitas. Atau jika nilai thitung $<$ ttabel dan nilai signifikansi (sig.) lebih besar 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel bebas dari data penelitian tidak terjadi

heteroskedastisitas, biasanya interpretasi pada keyakinan hasil pada *scatterplot*.⁴²

Uji Hipotesis

a) Uji T (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui koefisien regresinya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan signifikansi ttabel yaitu nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak, H_a diterima berarti signifikan secara parsial.

Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , maka H_0 diterima, H_a ditolak berarti tidak signifikan secara parsial.

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

⁴² Dahlan Thalib. “Membangun Motivasi Belajar Dengan Pendekatan Kecerdasan Emosional Dan Spiritual”(IAIN Parepare Nusantara Press: Pare-Pare : 2019) Hal. 37

2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) ini digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen memberikan penjelasan terhadap variabel dependen. Didalam uji SPSS lis R Square namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.⁴³

⁴³ Sabam Daoni Sinambela, Suwarno Ariswoyo, and Henry Rani Sitepu, 'Studi Perbandingan Antara Estimasi M Dengan Type Welsch Dengan Least Trimmed Square Dalam Regresi Robust Untuk Mengatasi Adanya Data Pencilan', *Saintia Matematika*, 2.3 (2014), 225–35.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kerjasama tim, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada PT. Pegadaian Lampung. Responden dalam penelitian ini sebanyak 136 karyawan, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dan hasil analisis juga hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 21, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hasil pada variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Lampung. Karyawan yang saling bekerja sama akan menghasilkan kinerja yang lebih besar dari pada jumlah input individual baik dalam berbagi informasi, menghadapi informasi, menghadapi masalah dan yang lainnya, meningkatkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan proyek, mampu merespon kebutuhan secara seimbang, meningkatkan motivasi tim, meningkatkan kekuatan tim secara bersamaan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, meningkatkan komitmen tim sebagai bagian dari solusi yang efektif.
2. Terdapat hasil pada variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Lampung. Artinya karyawan belum mendapatkan fasilitas kompensasi yang cocok dengan pekerjaan mereka maka akan terjadinya peningkatan yang tidak baik dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, fasilitasi menggambarkan kecocokan kehidupan kerja, fasilitasi terjadi ketika individu dan sistem sosial menggunakan sarana yang diberikan untuk mencapai kompleksitas yang lebih tinggi.
3. Terdapat hasil pada variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

- PT. Pegadaian Lampung. proses dalam penyampaian pesan dalam bentuk proses pembagian makna atau ide-ide diantara dua orang atau lebih dan mereka saling mengerti pesan apa yang disampaikan, kemampuan bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain secara tepat, jelas dan sesuai, kompetensi komunikasi sebagai kemampuan situasional untuk menetapkan tujuan realistis dan sesuai untuk meningkatkan prestasi dengan menggunakan pengetahuan untuk menghasilkan kinerja komunikasi
4. Terhadap hasil pada variabel kerjasama tim, kompensasi dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Lampung.
 5. Kinerja Karyawan dalam persepektif Manajemen Syariah mengenai kinerja karyawan PT. Pegadaian Lampung sudah menjalankan syariat islam melalui unsur budaya AKHLAK serta bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.

B. Saran

Saran dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti ingin menyampaikan saran-saran pada pihak yang terkait pada penelitian ini agar bermanfaat untuk yang bersangkutan, adapun saran-saran yang akan disampaikan sebagai berikut.

a. Manfaat Teoritis

Untuk memperluas perkembangan keilmuan terkhususnya dibidang manajemen sumber daya manusia, juga sebagai sumber data untuk melanjutkan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Pegadaian Lampung

Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa kerjasama tim, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini bermakna bahwa kerjasama tim dan komunikasi pada PT. Pegadaian Lampung sudah menjalankan bagaimana setiap individu dapat bekerja sama sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik dari atasan maupun bawahan, namun pada variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memberikan perhatian pada pemberian kompensasi agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama diharapkan dapat menambahkan variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti variabel beban kerja, kepemimpinan dan lain-lain juga diharapkan dapat menambah responden dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Karim Batubara “*Urgensi Kompetensi Komunikasi Pustakawan Dalam Memberikan Layanan Kepada Pemustaka*” Jurnal Iqra’ IAIN SU (Volume 05 No.01 2011)
- Asip F. Hadipranata & Sudardjo “*Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Building) Terhadap Etos Kerja Dan Kontribusinya Bagi Produktivitas Kerja Insani*” Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada (No 1 1999)
- Benhard Tewal, Dkk. “*Perilaku Organisasi*” (CV. Patra Media Grafindo : Bandung : 2017),
- Bintang Karismacho Nugroho dan Artiawati. “*Intervensi Organisasi melalui Penyusunan Performance Management System berbasis Balanced Scorecard*” Jurnal Psikologi Sains dan Profesi (Vol. 2, No. 3 2018)
- Didi wandi, Dkk. “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten*” Jurnal Ekonomi Vokasi, (Vol. 2 No 2 2019)
- Dwiana F.A “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung*” jurnal stie krakatau (Vol. 4 No. 1 2020)
- Eva Silvani Lawasi & Boge Triatmanto. “*Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*” Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Universitas Merdeka Malang (Vol 1 No 5 2017)
- Fatima R. Khateeb. “*Work Life Balance A Review Of Theories, Definitions And Policies*” Cross-Cultural Management Journal University of Debrecen (Vol. 23 No 1 2021)
- Fenti Hikmawati, Metodologi Penelitian, (Depok: Raja Grafindo, 2018),
- Fereddy Siagian “*Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon*” Journal of Administration and Educational Management (Vol 3, No. 1, 2020)

- Firda Fahraini yh& Rinaldi Syarif “*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia*” Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I (Vol 5 No 1 Maret 2022)
- Gulo, W. *Metodelogi penelitian*. (Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002)
- Hamid SR, Dkk. *Structural Equation Modeling (SEM)*. (Jakarta : PT. Inkubator penulis Indonesia : 2017)
- Harlan johan. “*Analisis Regresi Linear*” (Depok : Gunadarma, 2018)
- Hery Winoto. “*Komunikasi Bisnis Dan Negoisasi*” (Bandung : Widina Bhakti Persada).
- Heri Retnawati “*Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*” (Yogyakarta : Parama Publishing : 2016)
- Hesti C.I “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*” Jurnal Manajemen universitas PGRI Yogyakarta (2017)
- Husni A.N & andi H.S “*Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta*” Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE) Universitas Media Nusantara Citra (Vol.1, No.2 2022)”
- Indah Widiastuti, Dkk. “*Factors Affecting Team Effectiveness in Semarang Community Health Center Working Group After Accreditation*” : Jurnal Kesehatan Masyarakat (Vol 18 No.2 2019)
- Irfai, “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Resepsionis di Qunci Villas Hotel, Lombok – NTB*” Jurnal Manajemen dan Akuntansi (Vol 16, No 01, 2018)
- Joko Setyawan, Dkk. “*Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan*” Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis universitas semarang (Vol 14 No 2 2021)

- KBBI.(2023, Januari 14).*Kamus Besar Bahasa Indonesia. From KBBI*. <https://kbbi.web.id/perspektif>
- KBBI.(2023, januari 14).*Kamus Besar Bahasa Indonesia. From KBBI*. <https://kbbi.web.id/pengaruh>
- Lawasi, dan Triatmanto, B. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas Merdeka Malang (Volume 5, No. 1).
- Leksana, A, Y, Indrawati, M dan Hidayat. 2019. *Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bojonegoro Ditinjau Dari Aspek Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja*. Jurnal Mitra Manajemen, Vol 3, No.5)
- Lijan Poltak, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta : PT. Bumi Aksara : 2016), hal. 419-420
- Luh De Puryatini Putri & Ni Ketut Sariyathi. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon*” Jurnal Manajemen Unud, (Vol. 6, No. 6, 2017)
- Lustono & anisa “*Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara.*” Jurnal Medikonis Stie Tamansiswa Banjarnegara (Vol 19. 2019)
- Marbawi Adamy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Universitas Malikussaleh, 2016) Hal 90
- Ma,ruf Abdullah “*Manajemen Berbasis Syariah*” (Yogyakarta: Aswaja Pressindo).
- Meira Rofianti & I Gusti Ayu Manuati Dewi, “*Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud*” Universitas Udayana, Jurnal Manajemen, (Vol. 10, No. 1, 2021)

- Mutia Dwina, Dkk “*Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember*” Jurnal Riset Manajemen (Vol. 09 No. 06, 2020)
- Neny Kusumadewi. “ *Pengaruh Team Work Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Bpr Majalengka*” Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan (Vol. 03, No. 02, 2022)
- Nico A. Vizano dkk. “*Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT Iskaba Pratama*” Jurnal JDM Universitas Mercu Buana, (Vol. 2 No. 2 Sep 2019)
- Novia Ruth, Dkk. “*Kinerja Karyawan*”(Bandung : Widina Bhakti Persada)
- Opan arifudin “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (Pt.Gm)*” Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Vol. 3 No. 2 2019)
- Ponco Dewi, “*Ilmu Komunikasi*” (Yogyakarta : PT. Samudra Biru : 2018)
- Priyono. *Metodelogi penelitian*, (Surabaya: Zifatama publishing, 2014) h. 45
- Priyono & Marnis “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Zifatama Publisher : Sidoarjo : 2008)
- Pegadaian.(2023, Januari 15).”*Profil PT. Pegadaian*”
<https://www.pegadaian.co.id>
- Ratna Wijayanti, “*Metode Penelitian Kuantitatif*” (STIE Widya Gama Lumajang, Program Studi Akuntansi,: 2015)
- Rifa’i Abubakar “*Pengantar Metodologi Penelitian*” (Yogyakarta : SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga : 2021)
- Rosilawati Weny, dkk. “*Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Work Stress terhadap munculnya Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada*

Karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah)
Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Vol. 5 No. 1. 2023)

Sabam Daoni Sinambela, Suwarno Ariswoyo, and Henry Rani Sitepu, *'Studi Perbandingan Antara Estimasi M Dengan Type Welsch Dengan Least Trimmed Square Dalam Regresi Robust Untuk Mengatasi Adanya Data Pencilan'*, Saintia Matematika, 2.3 (2014),

Sapril *"Komunikasi Interpersonal Pustakawan"* Jurnal Iqra' IAIN SU (Volume 05 No.01 2011)

Syarif Hidayat, Dkk. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh"* Jurnal Persepektif Ekonomi Darussalam (Vol 05 No. 01, 2019)

Sekara Uma. *"Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis Edisi Keempat"* (Jakarta: Salemba Empat, 2006)

Stefanus A.P, Dkk. *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)"* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) (Vol. 25 No. 1 2015)

Sugiyono, *"Metodologi Penulisan Penelitian (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R & D)"* (Bandung: Alfabeta,; 2017)

Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.(2008)

Thomas L. Good & Jere E. Brophy, *Educational Psychology*, (New York: Longman, 1990)

Umar Sekaran & roger bougie *"Metodelogi penelitian. Untuk bisnis"* (Jakarta : salemba empat : 2017) hal.169

Universitas Bina Nusantara (2023 3 februari)
<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Tabel 4.1		
Jenis Kelamin Responden		
Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	82	60,30%
Perempuan	54	39,70%
Total	136	100%

Sumber Data : Data Primer diolah tahun 2023

Tabel 4.2		
Umur Responden		
Keterangan	Frekuensi	Persentase
17 tahun - 25 tahun	5	3,70%
25 tahun - 35 tahun	74	54,40%
35 tahun - 45 tahun	44	32,40%
lebih dari 45 tahun	13	9,60%
Total	136	100%

Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

Tabel 4.3		
Lama Bekerja Responden		
Keterangan	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 tahun	13	9,60%
1 tahun - 5 tahun	25	18,40%
5 tahun - 10 tahun	41	30,10%
Lebih dari 10 tahun	57	41,90%
Total	136	100%

Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

Tabel 4.4		
Jenis Pendidikan Responden		
Keterangan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	15	11,00%
D1/D2/D3/D4	22	16,20%
S1	93	68,20%
S2	6	4,40%
S3	0	0%
Total	136	100%

Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

Tabel 4.5			
Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama tim (X1)			
Item Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
X1.1	0.524	0.167	Valid
X1.2	0.679	0.167	Valid
X1.3	0.711	0.167	Valid
X1.4	0.660	0.167	Valid
X1.5	0.662	0.167	Valid
X1.6	0.714	0.167	Valid
X1.7	0.528	0.167	Valid
X1.8	0.817	0.167	Valid
X1.9	0.731	0.167	Valid
X1.10	0.712	0.167	Valid
X1.11	0.690	0.167	Valid
X1.12	0.700	0.167	Valid

Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

Tabel 4.6			
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)			
Item Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
X2.1	0.762	0.167	Valid
X2.2	0.796	0.167	Valid
X2.3	0.718	0.167	Valid
X2.4	0.687	0.167	Valid
X2.5	0.725	0.167	Valid
X2.6	0.729	0.167	Valid
X2.7	0.700	0.167	Valid
X2.8	0.790	0.167	Valid

Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

Tabel 4.7			
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3)			
Item Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
X3.1	0.735	0.167	Valid
X3.2	0.754	0.167	Valid

Tabel 4.8			
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Item Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Y.1	0.584	0.167	Valid
Y.2	0.790	0.167	Valid
Y.3	0.806	0.167	Valid
Y.4	0.758	0.167	Valid
Y.5	0.786	0.167	Valid
Y.6	0.829	0.167	Valid
Y.7	0.739	0.167	Valid
Y8	0.844	0.167	Valid
Y.9	0.737	0.167	Valid
Y.10	0.716	0.167	Valid

Tabel 4.10	
Hasil Uji Variabel Kompensasi (X2)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	8
Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023	

Tabel 4.11	
Hasil Uji Variabel Komunikasi (X3)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	8

Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

Tabel 4.12	
Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

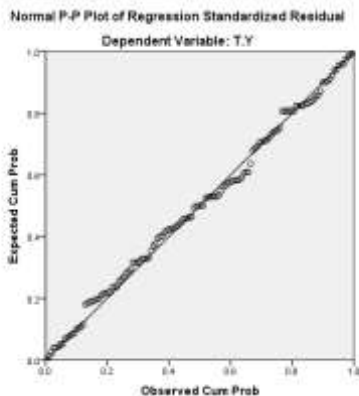
Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

Tabel 4.13		
Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	381.121.202
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	381.121.202
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.051
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.603
Asymp. Sig. (2-tailed)		.860

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

Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas



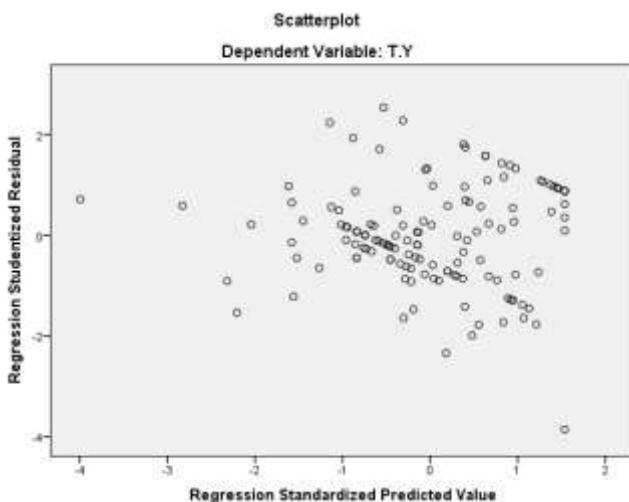
Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas

variabel	tolerance	VIF	Kriteria
X1	.608	1.644	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	.565	1.771	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	.444	2.254	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.17

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 4.18

Hasil Uji Scatterplot

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.03E-10	3.469	.000	1.000
	T.X1	.000	.078	.000	1.000
	T.X2	.000	.093	.000	1.000
	T.X3	.000	.127	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABSRES

Tabel 4.19						
Hasil hipotesis Uji f (Simultan)						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.153.521	3	384.507	25.883	.000 ^b
	Residual	1.960.921	132	14.855		
	Total	3.114.441	135			

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2

Tabel 4.20								
Hasil Hipotesis Uji t (Parsial)								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.936	3.469		3.441	.001		
	T.X1	.282	.078	.322	3.632	.000	.608	1.644
	T.X2	.119	.093	.117	1.277	.204	.565	1.771
	T.X3	.327	.127	.266	2.565	.011	.444	2.254

a. Dependent Variable: T.Y

Tabel 4.21			
Hasil Hipotesis Uji t (Parsial)			
variabel	thitung	ttabel	Kriteria
X1	3.632	1.978	Berpengaruh terhadap Y
X2	1.277	1.978	Tidak berpengaruh terhadap Y
X3	2.565	1.978	Berpengaruh terhadap Y

Tabel 4.22				
Hasil Uji Koefisien Dterminasi				
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.356	3.854

a. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2

b. Dependent Variable: T.Y

Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

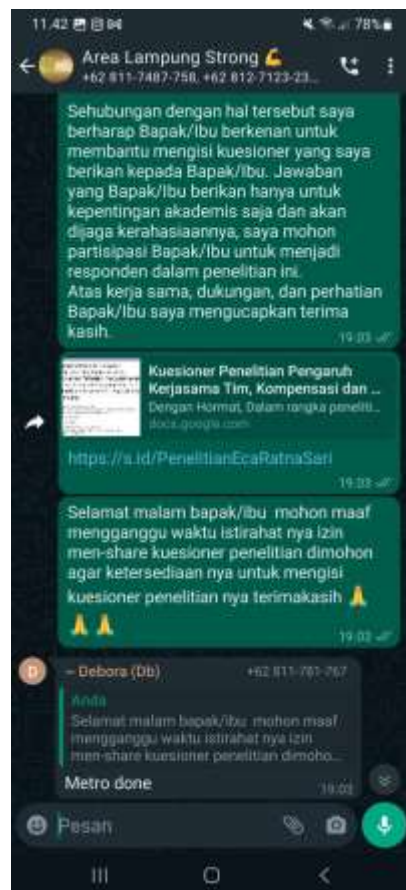
Tabel 4.23
Hasil Uji Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.936	3.469		3.441	.001		
	T.X1	.282	.078	.322	3.632	.000	.608	1.644
	T.X2	.119	.093	.117	1.277	.204	.565	1.771
	T.X3	.327	.127	.266	2.565	.011	.444	2.254

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber Data : Data Primer SPSS 21 diolah tahun 2023

Gambar 1 Bukti kirim Kuesioner



Gambar 2 Kuesioner Pernyataan

Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah (Studi Pada Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung)

B I U ↻

Dengan Hormat, Dalam rangka penelitian ilmiah untuk memenuhi tugas akhir Program Sarjana (S1) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, maka saya yang mengirim kuesioner ini:

Nama : Eca Ratna Sari
NPM : 1951040053
Status : Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Membutuhkan beberapa informasi untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan, informasi yang diperoleh dari respon yang Bapak/ibu berikan akan sangat membantu saya untuk mendapatkan bukti empiris mengenai penelitian yang berjudul **"PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH (STUDI PADA KARYAWAN PT. PEGADAIAN AREA LAMPUNG)"**

Sehubungan dengan hal tersebut saya berharap Bapak/ibu berkenan untuk membantu mengisi kuesioner yang saya berikan kepada Bapak/ibu. Jawaban yang Bapak/ibu berikan hanya untuk kepentingan akademis saja dan akan dijaga kerahasiaannya, saya mohon partisipasi Bapak/ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Atas kerja sama, dukungan, dan perhatian Bapak/ibu saya mengucapkan terima kasih.

Nama Lengkap *
Teks jawaban singkat

Umur *
 17 tahun - 25 tahun
 25 tahun - 35 tahun
 35 tahun - 45 tahun
 Lebih dari 45 tahun

Jenis Kelamin *
 Laki-laki
 Perempuan

Kualifikasi Akademik *
 SMA/SMK
 D1/D2/D3/D4
 S1
 S2
 S3

Lama Bekerja *
 kurang dari 1 tahun
 1 tahun - 5 tahun
 5 tahun - 10 Tahun
 Lebih dari 10 tahun

Unit Kerja (jika ditempatkan di UPC * atau UPS cukup tulis nama kantor Cabang/Pusat dari UPC/UPS tersebut)
B I U ↻
Teks jawaban singkat

Jabatan/Posisi *
Teks jawaban singkat

PERJANJIAN TIM

Tim pada tahun baru alternative jawaban yang paling tepat menurut pendapat anda.

Keterangan jawaban anda kemudian:

- a. Sangat Setuju (5)
- b. Setuju (4)
- c. Ragu-ragu (3)
- d. Tidak Setuju (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (1)

B *I* U

1. Kerja sama tim yang dirangsang merupakan kontribusi bersama dalam menghadapi tugas yang akan dihadapi.

B *I* U

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

2. Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

3. Setiap anggota tim memiliki awal yang kuat terhadap keberhasilan tim.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

4. Setiap karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

5. Seluruh karyawan secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

6. Pekerjaan diselesaikan dengan tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

7. Semua anggota tim diberikan tugas tanpa harus dibelikan pengawasan ekstra ketat dan dapat mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan konflik.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan melakukan kerja sama untuk membantu pekerjaan.

B *I* U

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

9. Setiap karyawan merasa dalam pembagian tugas/pekerjaan diberikan secara adil dan seimbang antar anggota tim.

B *I* U

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

10. beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

11. Setiap karyawan diberikan tugas dengan aman dan dapat bekerjasama akan kemariannya.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

12. Pengalaman dalam bekerja secara tim membuat pegawai merasa dan menghargai karyawan dari atas

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Sekolah bagian 3 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 3 dari 6

KOMPENSASI

Kita pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat menurut pendapat anda. Hal yang harus diingat saat menjawab:

- a. Sangat Setuju (5)
- b. Setuju (4)
- c. Ragu-ragu (3)
- d. Tidak Setuju (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (1)

B I U ∞ ↵

Perusahaan sangat bekerja dalam memberikan gaji sesuai kebutuhan setiap hari karyawan.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

2. Performedan gaji sangat baik dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan

B I U ∞ ↵

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

3. Bentuk prestasi kerja yang diberikan perusahaan sangat baik sehingga karyawan merasa bangga dan berprestasi dalam bekerja

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju

KOMUNIKASI

Kita pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat menurut pendapat anda. Hal yang harus diingat saat menjawab:

- a. Sangat Setuju (5)
- b. Setuju (4)
- c. Ragu-ragu (3)
- d. Tidak Setuju (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (1)

B I U ∞ ↵

1. Proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja

4. Pembelian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

5. Setiap karyawan merasa fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

6. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

B I U ∞ ↵

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

7. Tunjangan prestasi kerja yang diberikan kepada pegawai berdasarkan golongan dan pangkat.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja.

B I U ∞ ↵

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

6. Proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja

B I U ∞ ↵

- Sangat Setuju

KHESIA KARYAWAN

B **I** **U** **CO** **X**

Kita pada saat ini ada alternative jawaban yang paling tepat menurut pendapat anda

Ratunanggi menggambar skema perusahaan:

a. Sangat Setuju (5)

b. Setuju (4)

c. Ragu-ragu (3)

d. Tidak Setuju (2)

e. Sangat Tidak Setuju (1)

B **I** **U** **CO** **☰** **☰** **X**

1. Saya Memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan

6. Saya Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

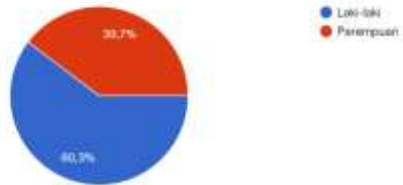
7. Saya Selalu menepati janji

4. Kinerja Karyawan

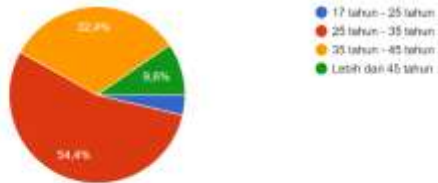
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	TOTAL	
1												81
2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	82
3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	83
4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	84
5	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	85
6	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	86
7	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	87
8	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	88
9	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	89
10	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	90
11	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	91
12	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	92
13	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	93
14	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	94
15	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	95
16	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	96
17	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	97
18	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	98
19	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	99
20	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	100
21	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	101
22	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	102
23	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	103
24	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	104
25	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	105
26	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	106
27	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	107
28	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	108
29	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	109
30	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	110
31	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	111
32	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	112
33	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	113
34	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	114
35	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	115
36	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	116
37	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	117
38	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	118
39	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	119
40	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	120
41	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	121
42	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	122
43	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	123
44	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	124
45	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	125
46	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	126
47	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	127
48	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	128
49	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	129
50	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	130
51	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	131
52	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	132
53	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	133
54	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	134
55	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	135
56	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	136
57	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	137
58	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	138
59	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	139
60	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	20	140

Gambar 4 Persentase jawaban data diri responden

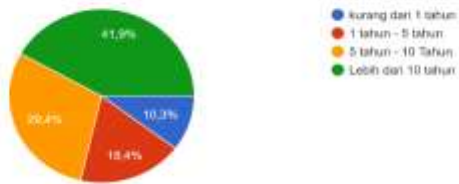
Jenis Kelamin
136 jawaban



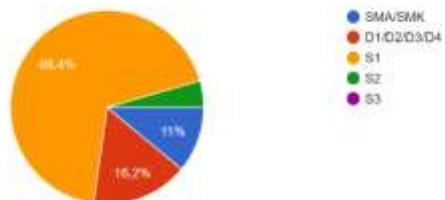
Umur
136 jawaban



Lama Bekerja
136 jawaban



Kualifikasi Akademik
136 jawaban



Gambar 5 Surat Bebas Plagiasi

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN
Jl. Letkol H. Endro Suwatin, Sakarano I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 790887-74331 Fax. 790422 Website: www.iainradenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: B-~~2~~566 /ltn.16 / P1 /KT/ X/ 2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos.1
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSEPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH (Studi Pada Karyawan PT. Pegadalan Lampung)
Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
ECA RATNA SARI	1951040053	FEBI/ MBS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 21 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 11 Oktober 2023
Pusat Perpustakaan


Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos.1
197.391998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

Gambar 6 Surat Persetujuan Munaqosyah



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tps. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul : "Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Manajemen Syariah (Studi Pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung)"

Nama : Eza Ratna Sari
NPM : 1951040053
Jurusan : Manajemen Bisnis Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Vitria Susanti, M.A., M.ec.Dev.
NIP. 197809182005012005

Pembimbing II

Weny Rosilawati, S.E., M.M.
NIP. 2019040119801210001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP. 197905142003121003

Gambar 7 Surat Izin Penelitian



Gambar 8 Surat Surat Izin Penelitian


Pegadaian

10 Juli 2023

Nomor : e-585/00708.00/2023
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Urgensi : Segera

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Hal : Surat Izin Penelitian - Eco Ratna Sari

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Nomor : 4752/Un.16/DE/PP.00.2023 tanggal 26 Mei 2023 tentang Pemohonan Ijin Riset, bahwa nama mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Eco Ratna Sari
NPM : 1951040053

Diberikan izin untuk melaksanakan Penelitian dengan ketentuan sebagai berikut :

Pelaksanaan kegiatan Penelitian pada jam kerja di PT Pegadaian Area Lampung

1. Menatuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di Kantor PT Pegadaian Area Lampung
2. Masing-masing peserta Magang wajib menggunakan salah satu Produk PT Pegadaian misalnya, KICA, Tabungan Emas, Emasaku, dan lain-lain, dan mendownload aplikasi Pegadaian Digital / Pegadaian Digital Syariah.
3. Data yang dieliti hanya untuk keperluan akademik yang digunakan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.
4. Setelah selesai penyusunan tugas agar menyerahkan satu eksemplar untuk Kantor Wilayah dan satu eksemplar untuk Kantor tempat penelitian.
5. Sebelum melaksanakan tugas kerja agar menyerahkan surat pernyataan bermaterai yang menyatakan bersedia menaati peraturan yang berlaku di Pegadaian, diketahui oleh Dosen/ Guru Pembimbing.

Demikian disampaikan, agar kesempatan yang diberikan ini dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

PT Pegadaian



(AGUS KURNIAWAN SAFUTRA)
**Deputy Bisnis Kantor Area
Lampung**

PT PEGADAIAN Kantor Pusat
R. Soekarno Plaza 122 T. 401-24.125.0000 (Kantoraga)
Kedua Belah 34132 F. 402-45.291.4322

www.pegadaian.co.id

Pengaruh Kerjasama Tim,
Kompensasi Dan Komunikasi
Terhadap Kinerja Karyawan
Dalam Persepektif Manajemen
Syariah (Studi Pada Karyawan
PT. Pegadaian Lampung)

by Perpustakaan Pusat

Submission date: 11-Oct-2023 09:43AM (UTC+0700)

Submission ID: 2192046258

File name: SKRIPSI_ECA_RATNA_SARI_1951040053_1.docx (279.99K)

Word count: 8452

Character count: 54583

Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Manajemen Syariah (Studi Pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung)

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	kc.umn.ac.id Internet Source	2%
2	digilib.iainkendari.ac.id Internet Source	1%
3	rahmadkhairul.files.wordpress.com Internet Source	1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
5	repository.ukrida.ac.id Internet Source	1%
6	adoc.tips Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

9	Student Paper	1%
10	Annisa Retno Utami, Inggrid Yohana. "PERAN PROMOSI DAN KESADARAN MEREK DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN DI MARKETPLACE "ALADINMALL"", Jurnal Riset Entrepreneurship, 2023 Publication	1%
11	jurnal.harianregional.com Internet Source	1%
12	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
13	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	1%
14	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	1%
15	journals.usm.ac.id Internet Source	1%
16	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
17	Taufan Maulana Fajri, Abdul Rohman. "PENGARUH SISTEM REWARD DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Publication	1%

18	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1 %
19	jurnal.umb.ac.id Internet Source	1 %
20	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	1 %
21	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1 %
22	ojk.go.id Internet Source	1 %
23	Ayu Puspitasari, Adissya Maya Andara, Miranti Putry, Mela Sandra. "Analisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan", Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 2022 Publication	1 %
24	media.neliti.com Internet Source	<1 %
25	repo.usni.ac.id Internet Source	<1 %
26	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
27	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1 %

28	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	<1 %
30	studylibid.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography