

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian Cp Perbaungan

1. Sejarah Berdirinya PT. Pegadaian

Sejarah berkembangnya pegadaian dimulai saat VOC mendirikan Bank Van Leening pada tahun 1746 sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Namun perkembangan Bank Van Leening ini tidak bertahan lama karena pada tahun 1811 Bank Van Leening diambil alih oleh pemerintah Inggris, upaya yang dilakukan oleh pemerintahan Inggris ini yaitu masyarakat diberi keleluasan mendirikan usaha pegadaian. PT. Pegadaian Cp Perbaungan pertama kali diberi nama Gedung Kantor Perum Pegadaian cabang perbaungan yang dibangun pada tanggal 25 November 1993 di Jl. Serdang No 26, Perbaungan, Serdang Bedagai

2. Logo Perusahaan PT. Pegadaian



Gambar 4.1
Logo Perusahaan

Sumber : www.pegadaian.co.id

3. Visi dan Misi PT. Pegadaian

Visi :

Visi Menjadi *The most valuable financial company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.

Misi :

- 1) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi keseluruhan pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.
- 2) Membangun bisnis yang beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposional nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan
- 3) Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui bisnis proses yang lebih sederhana dan digital, teknologi yang handal dan mutakhir, praktek manajemen risiko yang kokoh, SDM yang profesional berbudayakan kinerja baik.

4. Struktur Organisasi PT. Pegadaian



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Pegadaian Cabang Tebing Tinggi

5. Tugas dari setiap bagian pada struktur organisasi

1. Pemimpin cabang memiliki tugas mengelola kantor cabang pada area tertentu.
2. Pengelola UPC memiliki tugas melaksanakan, menangani dan mengawasi seluruh kegiatan operasional UPC
3. PAP memiliki tugas memimpin rapat, memantau, dan membuat program PAP.
4. Penaksir menentukan taksiran atas barang jaminan yang diserahkan oleh nasabah
5. Tugas penyimpanan memiliki tugas menerima, menyimpan dan mengembalikan barang yang disimpan
6. Analisis kredit memiliki tugas menganalisis, membuat, dan memberikan konsultasi atas kredit yang diajukan
7. Manajer BFJL memiliki tugas untuk merencanakan, mengatur, mengawasi, evaluasi, dan memimpin karyawan di ruang lingkup perusahaan.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 30 responden yaitu karyawan PT. Pegadaian Cp. Perbaungan. Diperoleh gambaran karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pekerjaan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	16	53,3%
Perempuan	14	46,7%
Total	30	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 30 responden di dominasi leh laki-laki dengan persentase sebesar 53,3%, sedangkan perempuan dengan persentase 46,7%, sehingga mayoritas responden di dominasi oleh laki-laki yang bekerja pada PT. Pegaian Cp Perbaungan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
17-25 tahun	18	60%
26-30 tahun	7	23,3%
> 30 tahun	5	16,7%
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini

berusia lebih dari 17-25 tahun dengan persentase sebesar 60%, kemudian usia dari 26-30 tahun sebesar 23,3%. kemudian pada usia lebih dari 30 tahun dengan persentase sebesar 16,7%, sehingga mayoritas responden berusia lebih dari 17-25 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Data karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	9	30%
S1	14	46,7%
S2	7	23,3%
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini yang memiliki pendidikan SMA dengan persentase 30%, Pendidikan S1 dengan persentase 46,7%, Pendidikan S2 dengan persentase 23,3%.. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan S1 lebih banyak bekerja di PT.Pegadaian Cp Perbaungan .

C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan

variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	26,7	4	13,3	3	10,0	8	26,7	7	23,3	3,00
2	4	13,3	5	16,7	10	33,3	9	30,0	2	6,7	2,96
3	2	6,7	3	10,0	12	40,0	7	23,3	6	20,0	3,38
4	4	13,3	7	23,3	5	16,7	9	30,0	5	16,7	3,16
5	8	26,7	4	13,3	4	13,3	12	40,0	2	6,7	2,93
Mean Kinerja Karyawan (Y)											3,08

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase (23,3%), 8 orang menjawab setuju (26,7%), 3 orang menjawab netral dengan persentase (10,0%), 4 orang responden yang menjawab tidak setuju dengan persentase (13,3%) dan 8 orang responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (26,7%). Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 3,00 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan PT. Pegadaian Cp Perbaungan..

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (6,7%), 9 orang menjawab setuju (30,0%), 10 orang menjawab netral (33,3%), 5 orang menjawab tidak setuju (16,7%) dan 4 orang menjawab sangat tidak setuju (13,3%). Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 2,96 yang berarti menunjukkan responden cenderung netral dan setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan pada PT. Pegadaian Cp

Perbaungan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (20,0%), 7 orang menjawab setuju (23,3%), 12 orang menjawab netral (40,0%), 3 orang menjawab tidak setuju (10,0%) dan 2 orang responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (26,7). Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,38, yang berarti menunjukkan responden cenderung netral dan setuju, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (16,7%), 9 orang menjawab setuju (30,0%), 5 orang menjawab netral (16,7%), 7 orang menjawab tidak setuju (23,3%) dan 4 orang yang menjawab sangat tidak setuju (13,3%). Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,16 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan secara efektif

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (6,7%), 12 orang menjawab setuju (40,0%), 4 orang menjawab netral (13,3%), 4 orang menjawab tidak setuju (13,3%) dan 8 orang yang menjawab sangat tidak setuju (26,7%). Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 2,93 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan secara mandiri tanpa

mengganggu pekerjaan orang lain.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan yang tersaji pada Tabel 4.4, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,08. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan netral dengan tiap item pernyataan kinerja karyawan 1-5.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kepuasan kerja (Z) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Item Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	9	30,0	6	20,0	3	10,0	9	30,0	3	10,0	2,64
2	2	6,7	7	23,3	9	30,0	7	23,3	5	16,7	3,16
3	3	10,0	7	23,3	6	20,0	10	33,3	4	13,3	3,16
4	6	20,0	3	10,0	5	16,7	12	40,0	4	13,3	3,19
Mean Kepuasan kerja (Z)											3,03

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase (10,0%), 9 orang menjawab setuju (30,0%), 3 orang menjawab netral (10,0%), 6 orang menjawab tidak setuju dengan persentase (20,0%) dan 9 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (30,0). Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 2,64 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju bahwa sampai saat ini pekerjaan karyawan menyenangkan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak

5 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (16,7%), 7 orang menjawab setuju (23,3%), 9 orang menjawab netral (30,0%), 7 orang menjawab tidak setuju dengan persentase (23,3%) dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (6,7%). Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,16 yang berarti menunjukkan responden cenderung netral bahwa karyawan selaluk bersikap sopan dan hormat kepada atasan maupun rekan kerja.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (13,3%), 10 orang menjawab setuju (33,3%), 6 orang menjawab netral (20,0%), 7 orang yang menjawab tidak setuju dengan persentase (23,3%) dan 3 Orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (10,0%). Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,16 sehingga dapat diketahui bahwa karyawan selalu taat dan disiplin terhadap pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (13,3%), 12 orang menjawab setuju (40,0%), 5 orang menjawab netral (16,7%), 3 orang yang menjawab tidak setuju dengan persentase (10,0%) dan 6 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (20,0%). Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,19 sehingga dapat diketahui bahwa karyawan memperoleh prestasi atas pekerjaan yang dilakukan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja yang tersaji pada Tabel 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar

3,03. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan kepuasan kerja 1-4.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Komunikasi (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Item Variabel Komunikasi (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	3	10,0	9	30,0	8	26,7	5	16,7	5	16,7	2,93
2	3	10,0	7	23,3	6	20,0	13	43,3	1	3,3	3,03
3	5	16,7	4	13,3	11	36,7	6	20,0	4	13,3	3,00
4	4	13,3	3	10,0	12	40,0	7	23,3	4	13,3	3,16
5	6	20,0	2	6,7	6	20,0	8	26,7	8	26,7	3,38
Mean Komunikasi (X1)											3,1

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase (16,7%), 5 orang menjawab setuju (16,7%), 8 orang menjawab netral (26,7%), 9 orang menjawab tidak setuju dengan persentase (30,0%), dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (10,0%) Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 2,93 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat tidak setuju dan netral bahwa karyawan memahami semua pekerjaan yg di berikan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 1 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (3,3%), 13 orang menjawab setuju (43,3%), 6 orang menjawab netral (20,0%), 7 orang yang

menjawab tidak setuju dengan persentase (23,3%), dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (10,0%). Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,03 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju bahwa komunikasi yang dilakukan antar karyawan lebih rileks dan menyenangkan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (13,3%), 6 orang menjawab setuju (20,0%), 11 orang menjawab netral (36,7%), 4 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (13,3%) dan 5 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (16,7%). Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,00 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan netral bahwa komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan terjalin dengan baik

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (13,3%), 7 orang menjawab setuju (23,3%), 12 orang menjawab netral (40,0%), 3 orang menjawab tidak setuju dengan persentase (10,0%), dan 4 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (13,3%). Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,16 sehingga dapat diketahui bahwa komunikasi dilakukan secara efektif.

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (26,7%), 8 orang menjawab setuju (26,7%), 6 orang menjawab netral (20,0%), 2 orang

menjawab tidak setuju dengan persentase (6,7%), dan 6 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (20,0%). Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,38 sehingga dapat diketahui bahwa komunikasi dilakukan dengan dua arah sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel komunikasi yang tersaji pada Tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan komunikasi 1-5.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim(X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kerjasama tim (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Item Variabel Kerjasama tim (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	7	23,3	4	13,3	5	16,7	8	26,7	6	20,0	3,00
2	2	6,7	5	16,7	5	16,7	12	40,0	6	20,0	3,45
3	2	6,7	5	16,7	6	20,0	11	36,7	6	20,0	3,45
Mean Kerjasama Tim (X2)											3,3

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase (20,0%), 8 orang menjawab setuju (26,7%), 5 orang menjawab netral (16,7%), 4 orang menjawab tidak setuju dengan persentase (13,3%) dan 7 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase

(23,3%) . Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 3,00 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju bahwa Kerjasama tim dilakukan dengan tujuan yang jelas dan disertai dengan prosedur yang berlaku.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (20,0%), 12 orang menjawab setuju (40,0%), 5 orang menjawab netral (16,7%), 5 orang menjawab tidak setuju (16,7%) dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (6,7%). Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,45 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan percaya tim mereka akan melakukan hal yang terbaik.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (20,0%), 11 orang menjawab setuju (36,7%), 6 orang menjawab netral (20,0%), 5 orang menjawab tidak setuju (16,7%) dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase (6,7%). Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,45 sehingga dapat diketahui bahwa semua anggota tim paham atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel Kerjasama tim yang tersaji pada Tabel 4.7, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan kerjasama tim 1-3.

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel atau $- r$ hitung $<$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel atau $- r$ hitung $>$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel Y (Kinerja Karyawan)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,695	0,361	Valid
2	0,720	0,361	Valid
3	0,639	0,361	Valid
4	0,685	0,361	Valid
5	0,578	0,361	Valid
Variabel Z (Kepuasan Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,552	0,361	Valid
2	0,789	0,361	Valid
3	0,638	0,361	Valid
4	0,662	0,361	Valid

Variabel X1 (Komunikasi)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,538	0,361	Valid
2	0,538	0,361	Valid
3	0,522	0,361	Valid
4	0,607	0,361	Valid
5	0,579	0,361	Valid
Variabel X2 (Kerjasama Tim)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,774	0,361	Valid
2	0,793	0,361	Valid
3	0,755	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel kinerja karyawan, variabel komunikasi, variabel kerjasama tim maupun variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut (Sugiyono 2015) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,6	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja(Z)	0,758	0,6	Reliabel

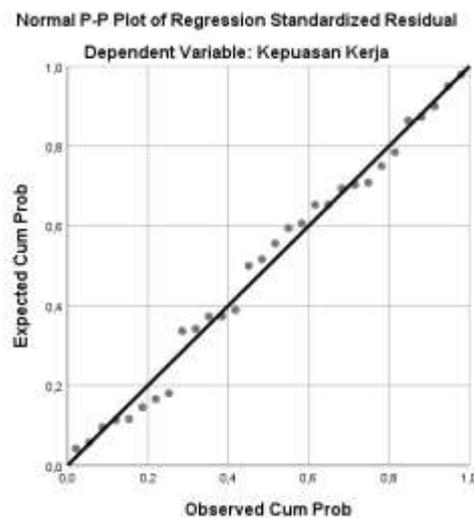
2. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 4.3
Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,54025731	
Most Extreme Differences	Absolute	,095	
	Positive	,095	
	Negative	-,066	
Test Statistic		,095	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,833 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,658
		Upper Bound	1,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 30 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,833 signifikansi lebih dari

0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 for windows dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	,939	1,065
Kerjasama Tim	,939	1,065

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,939 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel komunikasi sebesar 1,065, variabel Kerjasama tim (X2) sebesar 0,939 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada

variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut

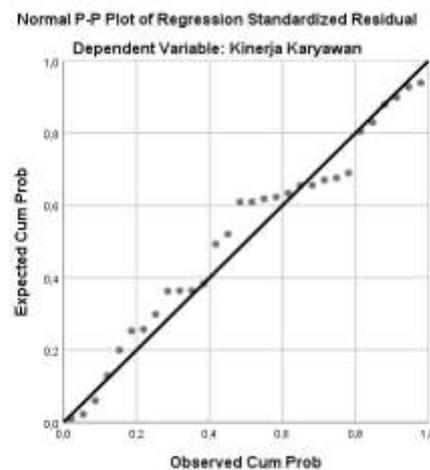
Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi komunikasi sebesar 0,402, kerjasama tim sebesar 0,259 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.4
Normal P Plot

BINA KARYA
TEBING TINGGI

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,88751601	
Most Extreme Differences	Absolute	,149	
	Positive	,100	
	Negative	-,149	
Test Statistic		,149	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,433 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,200
		Upper Bound	,666

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 30 sampled tables with starting seed 1314643744.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,433. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	.901	1.110
Kerjasama tim	.977	1.024
Kepuasan kerja	.888	1.126

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel komunikasi sebesar 0.901, variabel kerjasama tim sebesar 0.977 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.888 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel komunikasi sebesar 1.110, variabel kerjasama tim sebesar 1.024 dan kepuasan kerja sebesar 1.126 di mana

semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.927	2.207		.873	.385
Komunikasi	.142	.086	.197	1.654	.102
Kerjasama tim	-.017	.101	-.019	-.168	.867
Kepuasan kerja	-.133	.079	-.202	-1.684	.096

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi komunikasi sebesar 0,102, kerjasama tim sebesar 0,867 dan kepuasan kerja sebesar 0,096 dimana ketiganya lebih besar dan 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linier Persamaa I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,216	2,490	
Komunikasi	,445	,144	,485
Kerjasama Tim	,296	,168	,276

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Z = 3,216 + 0,445X_1 + 0,296X_2 + \varepsilon_1.$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b_0) sebesar 3,216 menunjukkan besarnya variabel kepuasan kerja jika variabel komunikasi dan variabel kerjasama tim sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (b_1) sebesar 0,445 menunjukkan besarnya peranan variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel kerjasama tim konstan. Artinya apabila faktor variabel komunikasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,445 satuan nilai dengan asumsi variabel kerjasama tim konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim (b_2) sebesar 0,296 menunjukkan besarnya peranan variabel kerjasama tim terhadap variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel komunikasi konstan. Artinya apabila faktor variabel kerjasama tim meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,296 satuan nilai dengan asumsi variabel komunikasi konstan.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17

Hasil Regresi Linier Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2.172	3.493	
Komunikasi	.029	.136	.021
Kerjasama Tim	.997	.160	.567
Kepuasan Kerja	.283	.125	.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \epsilon_2$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = -2,172 + 0,029X_1 + 0,997X_2 + 0,283Z + \epsilon_2$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (b_0) sebesar -2,172 menunjukkan besarnya variabel kinerja karyawan jika variabel komunikasi, variabel kerjasama tim dan variabel kepuasan kerja sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (b_3) sebesar 0,029 menunjukkan besarnya peranan variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel kerjasama tim dan variabel kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel komunikasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,283 satuan nilai dengan asumsi variabel komunikasi dan variabel kerjasama tim konstan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,615 ^a	,378	,332

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,332 atau 33,2%. Hal ini menunjukkan jika variabel komunikasi dan variabel kerjasama tim dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 33,2% , sisanya sebesar 66,8% (100% - 33,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini Kerjasama kelompok, kompensasi, dan lainnya. Nilai koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut :

Tabel 4.19

Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,450 ^a	,202	,110

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,110 atau 11,0%. Hal ini menunjukkan jika variabel komunikasi, variabel kerjasama tim dan variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 11,0% , sisanya sebesar 89,0% (100% - 11,0%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20

Uji Parsial (t) Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,216	2,490		1,292	,207
Komunikasi	,445	,144	,485	3,096	,005
Kerjasama Tim	,296	,168	,276	1,762	,089

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,096 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 27) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.048 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,096) $>$ t_{tabel} (2,048), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Melani et al., 2016) dengan judul Pengaruh komunikasi organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Ungaran Sari Garments iii pringapus unit pringapus iii departemen sewing assembly line

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kerjasama tim Terhadap Variabel Kepuasan kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,762 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 27$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1,762) $<$ t_{tabel} (2,048), dan nilai signifikansinya sebesar 0,089 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan et al., 2020) Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 4.21
Uji Parsial (t) Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.172	3.493		-.622	.536
Komunikasi	.029	.136	.021	.217	.829

Kerjasama Tim	.997	.160	.567	6.236	.000
Kepuasan Kerja	.283	.125	.216	2.268	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,217 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 27) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (0,217) < t_{tabel} (2,048), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,829 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugesti et al., 2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Minat Beli Konsumen (Suatu Studi Pada Produk Tabungan Emas PT. Pegadaian Syariah Cabang Padayungan).

b. Uji Hipotesis Pengaruh kerjasama tim Terhadap Kinerja karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,236 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 27) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048 . Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (6,236) $>$ t_{tabel} (2,048), dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinuhaji, 2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,268 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 27) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Dari uraian tersebut

dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,268) > t_{tabel} (2,048)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,026 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan et al., 2020) dengan judul Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

2. Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 4.22
Nilai Standardized Coefficients Persamaan I Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,216	2,490	

Komunikasi	,445	,144	,485
Kerjasama Tim	,296	,168	,276

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Tabel 4.23
Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9,899	4,001	
Komunikasi	,053	,261	,043
Kerjasama Tim	-,344	,277	-,237
Kepuasan Kerja	,626	,300	,463

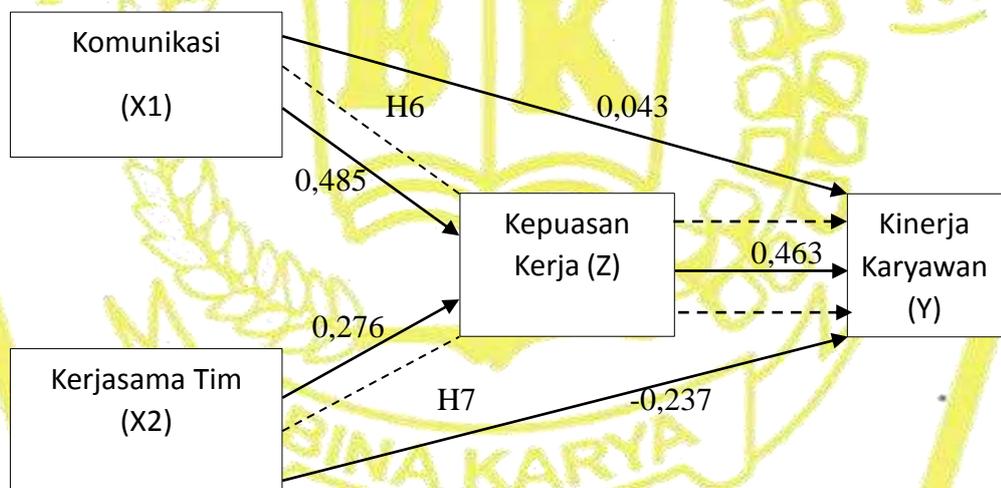
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :

- a. Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,043. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z) yaitu $0,485 \times 0,463 = 0,224$. Dan hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam diterima, artinya variabel kepuasan kerja (Z) dapat memediasi antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Melani et al., 2016).
- b. Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel

Kerjasama Tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,237, Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z) yaitu $0,276 \times 0,463 = 0,127$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh diterima, artinya variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tannady et al., 2022).



Gambar 4. 5
Analisis Jalur

Tabel 4.24
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Kepuasan kerja memediasi hubungan	0,043	$0,485 \times 0,463 = 0,224$	0,267	Direct < Indirect	Hipotesis keenam diterima yang artinya kepuasan kerja dapat

	Komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cp Perbaungan					memediasi hubungan Komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Tebing Tinggi
2	Kepuasan kerja memediasi hubungan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cp perbaungan	-0,237	$0,276 \times 0,463 = 0,127$	-0,11	Direct < Indirect	Hipotesis ketujuh diterima yang artinya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Tebing Tinggi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah adasebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan terdapat persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Melani et al., 2016) dimana hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa komunikasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persamaan hasil penelitian ini disebabkan oleh objek penelitian yang digunakan merupakan sebuah perusahaan yang sama namun hanya berbeda pada lokasi cabang dan nasabah yang digunakan sehingga jenis Komunikasi yang digunakan sama sehingga memiliki pengaruh yang sama pada kepuasan kerja. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi variabel komunikasi (b_1) sebesar 0,445 menunjukkan besarnya peranan variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel kerjasama tim konstan. Artinya apabila faktor variabel komunikasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,485.

2. Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan et al., 2020) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan objek penelitian yang berbeda sehingga jenis inovasi yang dilakukan berbeda, Selain dari itu kerjasama tim yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan konsumen sehingga tidak dapat mempengaruhi nasabah Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi variabel komunikasi (b_2) sebesar 0,276 menunjukkan besarnya peranan variabel Kerjasama tim terhadap variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel kerjasama tim konstan. Artinya apabila faktor variabel Kerjasama tim

meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,276.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tannady et al., (2022) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat terjadi dikarenakan komunikasi yang di jalan pada objek penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini memiliki pola pemasaran yang berbeda sehingga tidak sepenuhnya dapat membangun daya tarik kinerja karyawan. Kemudian hal tersebut didukung dengan nilai koefisien regresi variabel komunikasi (b_3) sebesar 0,021 menunjukkan besarnya peranan variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel kerjasama tim dan variabel kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel komunikasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,021. Dari jumlah besarnya hubungan antar komunikasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa komunikasi belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa

kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinuhaji, 2020), dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kerjasama tim yang dilakukan oleh perusahaan dapat menjawab dan memenuhi kebutuhan dari konsumen sehingga dapat menarik kinerja karyawan. Kemudian hal tersebut didukung dengan nilai koefisien regresi variabel komunikasi (b4) sebesar 0,567 menunjukkan besarnya peranan variabel kerjasama tim terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel kerjasama tim dan variabel kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel Kerjasama tim meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,567. Dari jumlah besarnya hubungan antar Kerjasama tim dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa Kerjasama tim mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hal tersebut didukung dengan nilai koefisien regresi variabel komunikasi (b5) sebesar 0,216 menunjukkan besarnya peranan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja

konstan. Artinya apabila faktor variabel Kepuasan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,216. Dari jumlah besarnya hubungan antar kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja Memediasi Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,043. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z) yaitu $0,485 \times 0,463 = 0,224$. Dan hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z) lebih besar disbanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam diterima, artinya variabel kepuasan kerja (Z) dapat memediasi antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cp Perbaungan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Melani et al., 2016). Hal ini disebabkan oleh Komunikasi yang digunakan oleh PT. Pegadaian Cp. Perbaungan dapat memberikan kepuasan kerja yang terlihat pada hipotesis pertama dimana komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga dengan

hasil tersebut sangat mendukung kinerja karyawan yang akan dilakukan oleh nasabah.

7. Kepuasan kerja Memediasi Hubungan Kerjasama tim Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel Kerjasama Tim (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,237. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z) yaitu $0,276 \times 0,463 = 0,127$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh diterima, artinya variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cp Perbaungan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tannady et al., 2022). Hal ini disebabkan oleh kerjasama tim yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Cp Perbaungan sesuai dengan harapan sehingga memberikan kepuasan kerja yang terlihat pada hipotesis kedua dimana kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain nasabah memiliki daya tarik lain dalam kinerja karyawan seperti komunikasi yang dimiliki.