

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG BASTIONG
KOTA TERNATE PROVINSI MALUKU UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Perbankan Syariah



Oleh
Nasira Umanailo
NIM : 18.4.2.058

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
1444 H / 2023 M**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Nasira Umanailo

NIM : 1842058

Program : Sarjana (S-1)

Institut : IAIN (Manado)

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa SKRIPSI ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Manado 10 Oktober 2022

Yang menyatakan,

Nasira Umanailo

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado
Di

Manado,-

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara/i:

Nama Mahasiswa : Nasira Umanailo
NIM : 18.4.2.058
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara.

Sudah dapat diajukan untuk ujian Skripsi, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Manado, 10 Oktober 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Nur Fitry Latief, S.E., Ak., M.S.A., CA

Chadijah Haris, M.M

NIP. 197111192005012002

NIP.198703112019032007

Mengetahui:
Ketua Prodi Perbankan Syariah

Nur Shadiq Sandimula, M.E

NIP: 19920216003121001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara**” yang disusun oleh Nasira Umanailo, NIM: 18.4.2.058, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah IAIN Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada 24 Januari 2023 bertepatan dengan 1444 H dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Perbankan Syariah, dengan beberapa perbaikan.

Manado, 24 Januari 2023 M

2 Rajab 1444 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Hj. Nur Fitry Latief, S.E.,Ak., M.S.A.,CA (.....)

Sekretaris : Chadijah Haris, M.M (.....)

Munaqisy I : Dr. Radliyah Hasan Jan, M.Si (.....)

Munaqisy II : Sjamsuddin A.K Antuli, S.Ag, M.A (.....)

Pembimbing I : Dr. Hj. Nur Fitry Latief, S.E.,Ak., M.S.A.,CA (.....)

Pembimbing II : Chadijah Haris, M.M (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Rosdalina Bukido, M. Hum
NIP. 197803242006042003

MOTTO

“Cerita hebat datang dari mereka yang mau berusaha”

-Nasira Umanailo-

ABSTRAK

Nama : Nasira Umanailo
NIM : 18.4.2.058
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan *skala likert* dengan menggunakan metode regresi linier sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden yaitu karyawan PT. Pegadaian (Persero) tersebut teknik analisis data yang digunakan yaitu melalui program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan uji t yang memperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.870 > 1.691$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Pengaruh secara koefisien determinasi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong. Ini dapat dilihat dari $R = 0,647$ berarti hubungan antara variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,7% sedangkan R Square yaitu sebesar 0,418 berarti 41,8% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Karyawan Kinerja Kompensasi

KATA PENGANTAR

سَمِ اللهُ الرَّحْمَنُ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah *rabbil'alamin*, Puji syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat, taufik, hidayah dan karunia-Nya, sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara”**, dapat terselesaikan dengan baik.

Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan , beserta keluarga, sahabat, dan seluruh kaum muslimin yang telah menegakkan agama Islam dimuka bumi ini sehingga kita semua hidup dalam keadaan Islam dan beriman.

Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Hairudin Umanailo dan Ibu Ratna Mochtar Ungerwalu yang selalu sabar mendidik, merawat dan membesarkan dengan penuh cinta dan kasih sayang, dukungan serta do'a yang tiada hentinya, dan selalu berusaha untuk mencukupi kebutuhan agar tidak kekurangan apapun. terselesaikannya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai pihak yang turut membantu dan memberikan dukungan dan do'a diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Delmus P. Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, beserta wakil rektor I Bapak Dr. Ahmad Rajafi, M.HI. Wakil Rektor II Ibu Dr. Radliyah Hasan Jan, M.Si. Wakil Rektor III Ibu Dr. Musdalifah Dachrud M.Si., M.Psi.
2. Ibu Dr. Rosdalina Bukido, S.Ag., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, beserta wakil dekan I Ibu Dr. Andi Mukarramah, M.Pd. Wakil Dekan II Bapak Ridwan Jamal S.Ag., M.HI. Wakil Dekan III Bapak Dr. Munir Tubagus, M.Cs.

3. Bapak Nur Shadiq Sandimula, M.E selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Bapak Muhammad Azhar Muslihin, MM selaku sekertaris Program Studi Perbankan Syariah yang selalu memberikan masukan dan nasehat selama menempuh studi.
4. Ibu Dr. Hj. Nur Fitry Latief, S.E., Ak., M.S.A., CA selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Chadijah Haris, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan-arahan yang sangat membantu, serta sabar dan ikhlas dalam membimbing.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
6. Kepada para pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. Yang senantiasa membantu dalam melakukan penelitian khususnya Ibu Rila dan Ibu Ida.
7. Untuk Kak Irman I Pajo, Kak Alwi Umahuk, Kak Sofiyon Umaternate, Kak Efitamala Saniapon dan Adik Nadira Umanailo yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk sahabat-sahabat yang selalu ada Putri Utami Mappeare, Shintabela Madihutu, Nadila Dilapanga, Sita Kencanawati Rofiki dan Indah Sari Gay yang senantiasa memberikan bantuan, traktiran, dan berbagi kiriman makanan apapun itu.
9. Untuk teman-teman Perbankan Syariah B Angkatan 2018 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih sudah menjadi teman yang baik selama perkuliahan.
10. Semua pihak yang yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang sudah membantu memberikan doa dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan..

Akhir kata diucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu, membimbing, dan memotivasi, Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT

dan bernilai pahala disisi Allah SWT. Dapat disadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan diterima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Manado 10 Oktober 2022

Nasira Umanailo

NIM . 18.4.2.058

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Kegunaan Penelitian	5
G. Definisi Operasional	6
H. Penelitian Terdahulu	6
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
4. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
B. Kompensasi	17
1. Pengertian Kompensasi	17
2. Jenis-jenis Kompensasi	18
3. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	19

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	21
5. Tahapan Menetapkan Kompensasi	22
6. Indikator Kompensasi	23
7. Kompensasi Dalam Perspektif Islam	24
C. Kinerja Karyawan	24
1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	26
3. Tujuan Penilaian Kinerja	27
4. Kegunaan Penilaian Kinerja	27
5. Indikator Kinerja Karyawan	29
D. Kerangka Pemikiran	30
E. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Tempat dan Waktu Penelitian	32
B. Sumber dan Jenis Data	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Instrumen Penelitian	35
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	35
G. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum PT. Pegadaian (Persero)	39
1. Sejarah PT. Pegadaian (Persero)	39
2. Visi Misi, dan Moto PT. Pegadaian (Persero)	41
3. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong	46
4. Budaya Perusahaan	49
B. Hasil Penelitian	50
1. Gambaran Umum Responden	50
2. Karakteristik Responden	50
3. Deskripsi Data Variabel	53

4. Uji Instrumen	55
5. Uji Asumsi Klasik	57
6. Uji Hipotesis	61
C. Pembahasan	64
BAB V PUNUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Data	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.6 Total Kuesioner Variabel Kompensasi (X)	54
Tabel 4.7 Total Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Sederhana	60
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)	62
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Logo Pegadaian lama	42
Gambar 4.2 Logo Pegadaian Baru	42
Gambar 4.3 Struktur PT. Pegadaian (Perser) Cabang Bastiong	46
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Usaha untuk dapat bertahan ditengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis perusahaan yang ada. Segi positif ini perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam Sumber Daya Manusia (SDM).¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam perusahaan, karena memiliki peran yang sangat besar dalam membantu proses pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan optimal walaupun perusahaan memiliki beragam teknologi yang canggih dan modal yang mencukupi. Dimana sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh peran unsur manusia didalamnya.²

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*),

¹ Nantu Jefrianus dan S Farlane, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horiguchi Sinar Insani," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6, no. 1 (2018), hal .436.

² Ayunia Sari and Komang Ardana, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5, no. 1 (2016): 251428.

yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu harus dilakukan semacam penilaian terhadap *performance* setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi.³

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan tetap pada peraturan yang ada. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan.⁴

Di dalam Al-Qur'an juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti yang dijelaskan dalam Surat An-Nahl Ayat 97:⁵

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ.

Terjemahnya:

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.

Penafsiran ayat: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan Kami berikan

³ Sulastrirbayuni, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya," *Neo-Bis* 6, no. 1 (2012), hal. 2.

⁴ Noni Ardian, "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB," *Jurnal* 4, no. 2 (2019), hal. 3.

⁵ Mugiyem Mugiyem, "Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan," *An-Nizom* 3, no. 1 (2018), hal. 25.

kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang mereka kerjakan.⁶

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksanaan dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.⁷

Dalam hadits Riwayat Ibnu Majah Nabi SAW bersabda:⁸

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya:

Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.

(HR. Ibnu Majah).

Pada hadits ini menjelaskan bahwa upah yang menjadi hak dari pekerja paling tidak harus diserahkan jika pekerja telah selesai melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Dalam perusahaan kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Imbalan bukan hanya dalam bentuk uang misalnya rasa aman, atau

⁶ Syaikh Muhammad Uwais An-Nadwy, *Tafsir Ibnu Qayyim : Ayat-ayat pilihan* (Bekasi: Darul Falah, 2014), h.422.

⁷ Ririvega Kasenda, "Kompetensi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado," *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013), hal. 854.

⁸ Imam Mahfud, "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam," *Madani Syari'ah* 2 (2019), hal. 46.

lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan simbol status, pujian dan pengakuan.⁹

Kompensasi dihadirkan sebagai pemicu lahirnya semangat kerja, dengan demikian akan terbentuk jiwa bertanggung jawab dan totalitas dalam bekerja. Sebuah riset dijelaskan, faktor kompensasi merupakan satu-satunya instrumen organisasi yang terbukti mampu mengendalikan dan mengarahkan karyawan. Artinya kompensasi menjadi faktor manajemen didalam mempengaruhi psikologi dan emosi karyawan. Secara nyata kompensasi memiliki arti penting bagi setiap karyawan, maka tidak heran jika banyak karyawan yang rela bekerja keras mengorbankan waktu, tenaga dan jiwa hanya untuk mendapatkan kompensasi sebagai harga pemenuhan¹⁰

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan program kompensasi kepada karyawannya adalah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. Dimana perusahaan tersebut memiliki karyawan tetap dan kontrak. Pemberian kompensasi berupa gaji kepada karyawan tetap maupun kontrak diberikan setiap bulan, untuk kompensasi berupa bonus, insentif atau tunjangan diberikan tahunan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan data untuk jumlah karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara yang terdiri dari satu kantor cabang dan empat kantor Unit Pelayanan Cabang (UPC) dengan jumlah pegawai sebanyak 35 karyawan terdiri dari 20 karyawan tetap dan 10 karyawan kontrak

Berdasarkan dari hasil pengamatan selama melaksanakan program Kuliah Kerja Profesi (KKP) kurang lebih tiga bulan fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara ditemukan masalah dalam pemberian kompensasi bulanan maupun tahunan sering

⁹ Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen* 4, no. 2 (2002), hal. 109.

¹⁰ Rob Sosiatri dan Muhamad Subhi Badrani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Manunggal Kota Tangerang," *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 4, no. 4 (2021), hal. 751.

terjadi kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dimana dalam pembagian kompensasi tersebut dianggap tidak sesuai, baik berupa pembagian gaji, bonus atau insentif dan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang sering tidak tepat waktu sehingga mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pembagian kompensasi. Tentunya Hal ini sangat merugikan perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang baik dan adil sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara**”

1. Identifikasi Masalah

1. Terjadinya kecemburuan sosial dalam pemberian kompensasi.
2. Pembagian kompensasi yang tidak adil.
3. Kepuasan kerja para pegawai yang masih rendah dapat dilihat dari adanya pegawai yang sering datang terlambat.
4. Karyawan belum merasa puas dengan upah yang diterima dari perusahaan.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dilakukan dengan baik dan lebih fokus, maka penulis membatasi penelitian ini pada pemberian kompensasi kepada karyawan.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara.

5. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau nilai tambah pengetahuan khususnya dalam dunia perbankan.

2. Secara Praktis

a. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk membangun pengetahuan dan wawasan yang bermanfaat kepada penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambaran mengenai kompensasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi perbankan

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan menjadi bahan referensi bagi perbankan terutama dalam teori kompensasi.

c. Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber referensi dan memberikan informasi bagi pembacanya.

6. Definisi Operasional

1. Variabel Independen Kompensasi (X)

Kompensasi dalam penelitian ini adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

2. Variabel Dependen Kinerja karyawan (Y)

Kinerja dalam penelitian ini merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi.

7. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu berisi tinjauan terhadap karya ilmiah atau studi penelitian terdahulu dan ditelusuri oleh peneliti yang dianggap relevan untuk menjadi bahan rujukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi bahan pertimbangan untuk di cantumkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Hidayatin pada tahun 2017 dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung*” penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung secara persial maupun koefisien determinasi. Sampel yang dalam penelitian ini sebanyak 25 responden. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara persial maupun secara koefisien determinasi, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹¹ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada perusahaan yang diteliti serta tahun penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Roni Binsar Tual Pasaribu pada tahun 2020 dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Taruna Jaya*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taruna Jaya. Penelitian ini merupakan studi kasus dengan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik *sampel jenuh*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda menggunakan SPSS 26. Hasil dalam penelitian ini terdapat pengaruh anatara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada peningkatan kinerja

¹¹ Lilik Hidayatin, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayu Agung” (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017).

karyawan disebabkan adanya pengaruh pemberian kompensasi. Perbedaannya terletak pada perusahaan yang diteliti dan peneliti sebelumnya menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan satu variabel bebas.¹²

3. Penelitian yang dilakukan oleh Firman pada tahun 2019 dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Penggunaan sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan analisis SPSS 24.0. Pada penelitian terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah sebesar 12%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.¹³ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh Kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada Perusahaan yang diteliti serta tahun penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rio pada tahun 2019 dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi, motivasi dan *Reward* Terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Hasil penelitian menunjukkan variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan sebesar 92,3% sisanya dipengaruhi oleh

¹² Roni Binsar Tua Pasaribu, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020).

¹³ Firman, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh” (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019).

variabel lain diluar penelitian ini. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Perbedaanya terletak pada perusahaan yang diteliti dan peneliti dahulu menggunakan tiga variabel bebas yaitu kompenasasi, motivasi dan *reward* sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas¹⁴

5. Penelitian yang dilakukan oleh Yunitalees Rompas pada tahun 2015 dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisah pengaruh kompensasi terhadap prestasi karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan 47,5% dan sisah 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.¹⁵ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mebahas tentang kompensasi. Perbedaanya terletak pada perusahaan yang diteliti serta tahun penelitian.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Asmayana pada tahun 2018 dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makasar*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perdagangan Kota Makasar. Jenis penelitian yang digunkan dalam penelitian ini adalah analisi deskriptif kuantitaif. Fokus penelitian meliputi apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana jumlah sampelnya sebanyak 40 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan hasil penelitian ini dari regresi linier sederhana diperoleh $Y=19,051+ 0,263$ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada

¹⁴ Muhammad Rio, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bandar Lampung.” (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019).

¹⁵ Yunitalees Rompas, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara” (Politeknik Negeri Manado, 2015).

kantor dinas perdagangan Makasar.¹⁶ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi dan menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaannya terletak pada perusahaan yang diteliti serta tahun penelitian.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Warsino pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Powerlink Internusa Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerlink Internusa Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Dari hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 10,401 + 0,589X$. Dan hasil pengujian korelasi (r) besarnya nilai koefisien korelasi 0,838 atau 83,8%. Nilai tersebut artinya ada hubungan yang kuat antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerlink Internusa Pekanbaru. Nilai R^2 0,703 atau 70,3% pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisahnya 29,7% dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.¹⁷ Persamaan dengan penelitian ini yaitu terdapat pada peningkatan kinerja karyawan disebabkan adanya pengaruh pemberian kompensasi. Perbedaannya terletak pada perusahaan yang diteliti serta tahun penelitian.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Catherine Nathania pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandang Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner dengan populasi sebanyak 45 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

¹⁶ Asmayana, “Asmayana 2018,” *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar* (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

¹⁷ Warsino, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Powerlink Internusa Pekanbaru Skripsi” (Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021).

signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima.¹⁸ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. perbedaanya terletak pada perusahaan yang diteliti serta tahun penelitian.

¹⁸ Catherine Nathania, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Damai Motor Bandar Lampung" (Universitas Lampung, 2016).

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelola SDM (karyawan) perusahaan melalui fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*).¹⁹ Manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan dalam organisasi. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan²⁰

Menurut Yani menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.²¹

Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari suatu posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian, penghargaan dan penilaian.²²

Menurut Price persepsi tentang MSDM ialah gambaran dari tiga elemen utama yaitu manusia, sumber daya dan manajemen yang tidak cukup menegaskan klarifikasi. Istilah manusia menunjukkan bahwa ada hubungannya dengan orang-orang meskipun menunjukkan domain profesi dan organisasi. Singkatnya kata

¹⁹ Eliana Sari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, (Jakarta : Jabaya University Press 2008), hal. 2.

²⁰ Wirman Syafri and Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik* (Jawa Barat: IPDN PRESS, 2014).

²¹ Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, and Tukini, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (2019), hal. 210.

²² Denok Sunarsi, “Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi Dalam Menyongsong Revolusi 4.0,” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)* 3, no. 1 (2019): 222.

“sumber daya” gagasan yang sangat samar sehingga banyak orang menghadapi kesulitan untuk memahaminya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priyono dan Marnis terdapat beberapa fungsi utama MSDM yaitu:²³

a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM kegiatan utama yaitu perencanaan peramalan pemerintahan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dan analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

b. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan dan pemelihan seleksi para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

c. Penilaian kinerja

Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Yaitu Menentukan, merancang, dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas serta memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

²³ Priyono and Marnis, *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Zifatma Publisher, 2008), hal. 6-8.

e. Pencapaian efektivitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway tujuan MSDM meliputi:²⁴

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan MSDM untuk memastikan bahwa dalam organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu menejer mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam MSDM.

Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki 3 tujuan utama yaitu :

²⁴ Priyono, hal. 8-10

- a. Memperbaiki tingkat produktifitas
Yaitu merupakan sasaran organisasi yang penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik.
- b. Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya didalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis.
- c. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam mengatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.
- d. Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen ini.
- e. Manajemen ini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM.
- f. Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkat organisasional.

4. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. MSDM ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri. Masalah-masalah ekonimis meliputi hal-hal sebagai berikut:²⁵

- a. Semakin terbatasnya faktor-faktor produksi menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efesien.
- b. Semakin disadari bahwa sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.
- c. Karyawan akan meningkat moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerjanya jika kepuasan diperolehnya dari pekerjaan.

²⁵ M. Adamy, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Kunststoffe International* 106, no. 12 (2016): 16–21.

- d. Terjadinya persaingan yang tajam untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas diantara perusahaan.
- e. Para karyawan semakin menuntut keamanan ekonominya dimasa depan.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung, maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.²⁶

Menurut Laksmi kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.²⁷

Menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan

²⁶ Sry Mulyati dan Bachrudin Saleh Luturlean, "Penfaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT NRA," *Quantitative Economics Journal* 5, no. 1 (2018): 1–7.

²⁷ Ivalaina Astarina, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 7, no. 4 (2018): 1–9.

dalam berbagai macam bentuk, seperti pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk-bentuk kesempatan berkarir.²⁸

Adapun menurut Husein Umar menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.²⁹

Dari sekian pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk jasa karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan nonfinansial.³⁰

a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Yaitu kompensasi berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

²⁸ Udin Putra, Bakri Hasanuddin, and Wiri Wirastuti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu," *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 4, no. 1 (2018): 1–10.

²⁹ Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Unpam Press, 2019), hal. 123.

³⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, (STAIN Jember Press, 2014), hal 210-211.

c. **Kompensasi non finansial**

Kompensasi yang berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, *supervisor* yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

3. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

a. Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:³¹

1) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif

kompensasi yang tinggi pada seorang pegawai mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari pegawai yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan.

2) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan pegawai akibat ketidakpuasan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi mempunyai berbagai tujuan yang harus dapat dipadukan agar tingkat tepat kompensasi yang untuk masing-masing pekerjaan dapat ditentukan. Karena itu perlu dilakukan evaluasi tiap pekerjaan, melakukan survei pengupahan dan penggajian, serta menetapkan harga setiap pekerjaan.³²

³¹ Tsaury, 215-216

³² Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2, no. 1 (2016), hal. 54.

Kompensasi mempunyai berbagai tujuan yang mungkin saling bertentangan dan mengandung permasalahan, akan tetapi tujuan kompensasi yang mengandung nilai positif. Tujuan dari kompensasi harus dapat dipadukan agar tingkat tepat kompensasi yang untuk masing-masing pekerjaan dapat ditentukan. Karena itu perlu dilakukan evaluasi tiap pekerjaan, melakukan survey pengupahan dan penggajian serta menetapkan harga setiap pekerjaan, tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai berikut:³³

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas
perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan.
- 3) Adanya keadilan
Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
- 4) Perubahan sikap dan perilaku
Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.
- 5) Efisiensi biaya
Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

³³ Tanto Wijaya dan Fransisca. Andreani, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama," *Agora* 3, no. 2 (2015), hal. 40.

6) Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi pemberian Kompensasi

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan diantaranya yaitu:³⁴

a. Produktivitas

Perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun nonmaterial. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawan dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan untuk membayar (*ability to pay*)

c. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayarkan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi.

d. Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

³⁴ Sudirman Manik, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank," *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 1, no. 2 (2016), hal. 235.

- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

5. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan. Untuk memenuhi tujuan-tujuan tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi seperti berikut.³⁵

Langkah-langkah yang digunakan dalam menetapkan kompensasi yaitu:³⁶

- a. Menganalisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut.
- b. Mengevaluasi jabatan, yaitu proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain.
- c. Melakukan survei gaji dan upah, yaitu kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang mempunyai jabatan yang sejenis, ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan gaji dan upah.
- d. Menentukan tingkat gaji, sesuai dengan rangking jabatan, misalnya menggunakan metode poin, faktor-faktor pekerjaan telah ditentukan poinnya dan jabatan-jabatan kunci telah diketahui harga pasarnya berdasarkan survei yang dilakukan.

³⁵ I. Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Denpasar Bali : UNHI Prees, 2020), hal. 219.

³⁶ Tri Darmawati, "Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 13, no. 1 (2016): 121.

6. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Simamora dalam Jufrizen (2017) diantaranya adalah:³⁷

a. Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Tunjangan berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan memperoleh serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam, bekerja. Fasilitas itu sendiri berupa kenikmatan/fasilitas seperti

³⁷ Jufrizen, "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, no. 1 (2017), hal. 7-8.

mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

7. Kompensasi Dalam Prespektif Islam

Kompensasi dalam prespektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.³⁸

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran al-Qur'an maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan. Demikian juga para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.³⁹

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil

³⁸ Chamila Karuniawati, "Bentuk Dan Jenis Kompensasi Prespektif Islam," *Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (2021)..

³⁹ Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam," *Jurnal Muamalah* 5, no. 2 (2015): 126.

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.⁴⁰

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.⁴¹

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiapan dan keterampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya.⁴²

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴³

Menurut Syamsiar Torang kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.⁴⁴

⁴⁰ Andhika Imam Kartomo dan Slameto Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016), hal. 221.

⁴¹ Catur Widayati, Thea H. Rahardjo, dan Melly Febriyanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi* 22, no. 3 (2017), hal. 472.

⁴² Dahrul Siregar, Lagut Sutandra, dan Sulaiman Sulaiman, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 2, no. 1 (2019), hal. 77.

⁴³ Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura," *Agora* 5, no. 3 (2017), hal. 3.

⁴⁴ Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani., "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kopanitia" *Jurnal Agora*, 3, no. 2 (2015), hal. 29.

Menurut Hersey dan Blanchard kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁴⁵

Menurut Prawirasentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.⁴⁶

Menurut Sedarmayanti kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).⁴⁷

Bedasarkan dari pengertian-pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat akan membuat karyawan akan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan baik dan

⁴⁵ Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017), hal. 169.

⁴⁶ Willy Yusnandar, Roydi Nefri, and Safi'i Siregar, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan," *Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020): 63.

⁴⁷ Agung Dwi Nugroho, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja PT. Business Training and Empowering Management Surabaya," *Jurnal Maksipreneur* 4, no. 2 (2015),hal. 9.

berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi dan keterampilan kerja karyawan.⁴⁸

Sedangkan menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

e. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skills*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

f. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situs kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁴⁹

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja ataupun pihak manajemen akan sulit untuk menentukan. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:⁵⁰

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

⁴⁸ Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta," *Jupe UNS* 2, no. 1 (2013), hal. 160-161.

⁴⁹ Sunaryo, "Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTN III Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17, no. 1 (2016), hal. 89, <http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12620012/index.pdf>.

⁵⁰ Sunaryo

- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompensasi
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

Adapun Penilaian kinerja menurut Dharma dalam Triwartono (2017) adalah sebagai ⁵¹

- a. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.
- b. Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam membanggakan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu berat.
- c. Pertanggung jawaban, apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
- d. Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

4. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja dilihat dari berbagai prespektif pengembangan perusahaan, terutama pada sumber daya manusia. Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja prestasi karyawan sebagai berikut:⁵²

⁵¹ Tri Wanto, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby," *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 43 (2018).

⁵² Rahmat Dwi Prasetya Ramaddan Julianti, Ayat Setiawan, "Sistem Pendukung Keputusan Pengelolaan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Fuzzy Logic Berbasis Web," *Jurnal Sisfotek Global* 6, no. 1 (2016), hal. 95.

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejumlah mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefetifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda didalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (superpisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dan personel dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti setrtakan dalam program latihan tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai alat dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan urain pekerjaan (job description).

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dalam Syarkani (2017) indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.⁵³

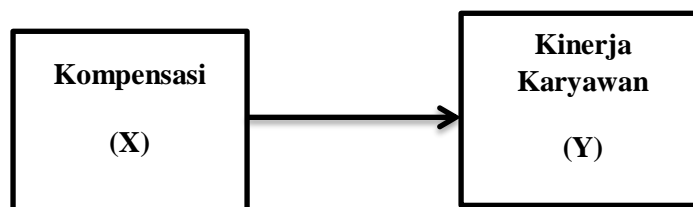
- a. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- b. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



⁵³ Syarkani Syarkani, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 3 (2017), hal. 370.

Variabel Independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. variabel lain, dengan penelitian ini variabel Kompensasi. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas dengan penelitian adalah Kinerja Karyawan.

E. Hipotesis

Teori yang digunakan dalam penelitian kuantitatif akan mengidentifikasi hubungan antarvariabel. Hubungan antarvariabel bersifat hipotesis. Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan peneliti.⁵⁴

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis diajukan sebagai jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya adalah:

H_0 : Diduga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara.

H_a : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara.

⁵⁴ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitati*, (Surabaya: Zifatma Publishing, 2008), hal. 66-67.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Ternate dengan objek penelitian PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong, yang bertempat di Jl. Raya Bastiong, Kecamatan Ternate Selatan, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dari bulan Juni 2022 – Agustus 2022.

B. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Prime dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. Pada penelitian ini data yang diperoleh melalui observasi, kuesioner, dokumentasi atau arsip perusahaan.

Data sekunder dimana data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna. Secara singkat dapat dikatakan bahwa data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Dalam riset ini data yang diperoleh dari buku-buku dan jurnal serta dari sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.⁵⁵

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, upaya terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme.⁵⁶

⁵⁵ Edy Suandi Hamid dan Y. Sri Susilo, “Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 12, no. 1 (2011), hal. 48.

⁵⁶ Sandu Siyoto dan M.Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015), hal. 19.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek yang diteliti, akan tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek tersebut.⁵⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara sebanyak 35 responden.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili).⁵⁸

Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁵⁹ Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara yang berjumlah 35 orang.

⁵⁷ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 66.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 81.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2015).

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian selama melaksanakan program Kuliah Kerja Profesi. Observasi pada penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara sebagai tempat penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden di kantor.⁶⁰ Daftar pertanyaan tersebut memuat indikator yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan. Pengisian kuesioner dilakukan sendiri oleh responden dengan mendatangi perusahaan yang dijadikan objek penelitian.

Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert*. Dimana setiap item pertanyaan disediakan 5 jawaban. Jawaban yang mendukung pernyataan diberi penilaian yang tinggi dan sebaliknya jawaban yang kurang mendukung diberi penilaian rendah.

- | | |
|------------------------|----------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | diberi bobot 5 |
| b. Setuju (S) | diberi bobot 4 |
| c. Ragu-Ragu (RR) | diberi bobot 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

3. Dokumentasi

Menurut Sukmadinata dokumentasi merupakan suatu tehnik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen,

⁶⁰ Imam Ghozali, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (2017), hal. 135.

baik dokumen tertulis maupun gambar.⁶¹ Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati kegiatan para pegawai dan nasabah, mengambil foto bangunan dan foto-foto saat melakukan penelitian lapangan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau mengukur objek dari suatu variabel penelitian.⁶² Instrumen dalam penelitian ini berupa angket tertutup yaitu kuesioner yang disusun dengan pilihan jawaban dan responden bisa memilih salah satu jawaban.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak suatu kuesioner. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran.⁶³ Apabila r hitung $<$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat hasil pada r tabel dengan r hitung dimana pada uji ini untuk uji validitas masing-masing variabel yaitu dua variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Dengan keputusan jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka data dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan, dengan kata lain uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi suatu alat pengukur. Pengujian dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*, instrumen dapat dikatakan reliable atau dapat dipercaya untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *alpha* lebih besar

⁶¹ Feli Apriani, "Pengaruh Kepedulian Orang Tua Terhadap Pendidikan Agama Islam Anak Dalam Keluarga Desa Nelan Indah Kecamatan Teremang Jaya Kabupaten Mukomuko." (Institut Agama Islam Negeri Kota Bengkulu, 2018).

⁶² Febrianawati Yusup, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif,," *Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (2017): 53–59.

⁶³ Fitriyah - Nurhidayah, "Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online,," *Jurnal Akuntansi Maranatha* 10, no. 2 (2017), hal. 182-183.

dari 0,60.⁶⁴ Uji reliabilitas dalam penelitian ini suatu data dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari r tabel maka data tersebut dikatakan reliabel. Pada uji reliabilitas dilakukan pada tiap-tiap variabel yaitu variabel X dan variabel Y.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi linear OLS (*Ordinary Least Square*) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Jadi Regresi OLS itu mengasumsikan terdapatnya hubungan linier.⁶⁵ Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui data distribusi normal dengan cara menggunakan grafik normal P-P Plot dengan melihat penyebaran data mengikuti pola garis diagonal, maka datanya normal.⁶⁶ Pada penelitian ini uji normalitas dengan keputusan jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dikatakan data berdistribusi dengan normal sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidak varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁶⁷ Uji ini menggunakan metode grafik *scatterplot*

⁶⁴ Nyoman Prabawa Sudja dan Ni Mujiati, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar," *E-Jurnal Manajemen* 6, no. 1 (2017), hal. 561..

⁶⁵ Gun Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda," *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020), hal. 334.

⁶⁶ Lilik Hidayatin, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayu Agung' (UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hal. 41.

⁶⁷ Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta," *Journal Nominal* 1, no. 1 (2012), hal. 9-10,

dengan asumsi jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dimana untuk dasar pengambilan keputusan yaitu, jika nilai sig lebih besar > dari 0,05 artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai sig. lebih kecil < dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh *independen* variabel (X) terhadap dependen variabel (Y). Peneliti menggunakan alat bantu program SPSS untuk mempermudah pengolahan data dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶⁸

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien variabel X

X = Variabel Independen

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang berarti (signifikan) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial berhubungan atau tidak, serta memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara

⁶⁸ Agus Tri Basuki, "Analisis Statistik Dengan SPSS," *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Yogyakarta: Danisa Media, 2015), hal. 91.

dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:⁶⁹

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa baik menggunakan data. R^2 mengukur besarnya jumlah reduksi dalam variabel dependen yang diperoleh dari penggunaan variabel bebas. R^2 mempunyai nilai berkisaran antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) semakin terbatas. Akan tetapi jika nilai R^2 semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.⁷⁰

69 Fitri Rahmadani, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Fawas Jaya Medan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating', (UIN Sumatera Utara, 2017), hal. 55.

70 Fitri Ramdani hlm. 56.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Pegadaian (Persero)

1. Sejarah PT. Pegadaian (Persero)

Sejarah Pegadaian di Indonesia sudah dimulai sejak Zaman Hindia Belanda pada masa pemerintahan VOC dengan didirikannya *Bank Van Leening* sebagai lembaga keuangan yang memberi kredit dengan sistem gadai.

lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Namun usaha gadai tersebut hanya status pengelolaannya saja yang mengalami beberapa kali perubahan sejalan dengan perubahan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816) *Bank Van Leening* milik pemerintah dibubarkan, dan masyarakat diberi keleluasan untuk mendirikan usaha pegadaian dengan mendapat lisensi dari pemerintah daerah setempat. Metode ini dikenal dengan *licentie stelsel*. Dalam perjalanannya, metode tersebut banyak menimbulkan dampak buruk bagi kehidupan masyarakat, tapi juga dipandang kurang menguntungkan bagi pemerintah yang berkuasa. Sehingga akhirnya metode *licentie stelsel* diubah menjadi metode *pacth stelsel*, yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayarkan pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Ketika pemerintah Belanda berkuasa kembali, metode *pacth stelsel* tetap dipertahankan. Namun menimbulkan dampak yang sama, dimana pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan metode baru yang disebut dengan *cultur stelsel*, dimana kegiatan Pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan *Staatsblad* (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat). Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian.

Pada masa pendudukan Jepang, Gedung Kantor Pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di Jalan Kramat Raya 162 dijadikan tempat tawanan perang dan kantor pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke Jalan Kramat 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang, baik dari sisi kebijakan maupun struktur organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam bahasa Jepang disebut *Sitji Eigeikyuku*, pimpinan Jawatan Pegadaian oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari.

Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, kantor jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang kian terus memanas. Agresi Militer Belanda yang kedua memaksa kantor Jawatan Pegadaian dipindah lagi ke Magelang. Selanjutnya, pasca perang kemerdekaan kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian kembali dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia.

Dalam masa ini pegadaian sudah beberapa kali berubah status yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM). Hingga pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 tahun 2011 yang ditandatangani pada tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Namun perubahan tersebut efektif setelah anggaran dasar diserahkan ke pejabat berwenang yaitu 1 April 2012.

Pada tanggal 11 Juni 2021, Pegadaian resmi menyerahkan hotel-hotel miliknya Wika Realty sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk menyatukan kepemilikan hotel BUMN. Pada tanggal 2 Juli 2021, Pemerintah Indonesia resmi menyerahkan mayoritas saham Pegadaian kepada Bank Rakyat Indonesia melalui Peraturan Pemerintah nomor 73 tahun 2021, sebagai bagian dari pembentukan holding BUMN yang bergerak di bidang ultra mikro.

2. Visi Misi dan Motto PT. Pegadaian (Persero)

a. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

b. Misi

- 1) Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- 2) Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
- 3) Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

c. Motto

“ Mengatasi Masalah Tanpa Masalah ”

d. Logo

Tepat pada ulang tahunnya yang ke 112 PT. Pegadaian meluncurkan logo terbaru yang lebih dinamis dan modern. Logo baru pegadaian masih mempertahankan simbol lama yaitu timbangan. Bedanya kali ini logo baru menampilkan simbol tiga lingkaran yang saling bersinggungan.

Gambar 1.
Logo Lama PT. Pegadaian (Persero)



Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong

Gambar 2.
Logo Baru PT. Pegadaian (Persero)



Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong

Logo baru itu mengisahkan proses perjalanan Pegadaian sebagai sebuah institusi mulai dari sejarah berdiri, perkembangan hingga transformasi menjadi solusi keuangan yang berpegang pada nilai kolaborasi, transparansi dan kepercayaan. Menjadi tempat segala solusi dengan simbol keadilan dan keseimbangan yang merupakan ekuitas dari pegadaian.

Simbol tiga lingkaran yang bersinggungan mewakili tiga layanan utama pegadaian, yaitu Pembiayaan Gadai dan Mikro, Emas dan Aneka Jasa yang berkolaborasi satu sama lain. Warna hijau diambil dari ekuitas Pegadaian yang juga merefleksikan makna sebuah pertumbuhan. Hampir sama dengan logo lama, warna hijau tetap menjadi pilihan utama, bedanya logo baru menggunakan warna hijau yang lebih variatif. Warna hijau melambangkan keteduhan, senantiasa tumbuh berkembang melindungi dan membantu masyarakat. Sedangkan simbol timbangan merepresentasikan keadilan dan kejujuran.

Kali ini logo baru menampilkan perpaduan huruf besar di awal dan huruf kecil. Dibandingkan logo lama, kali ini tipografi berkesan lebih ringan, sesuai dengan makna yaitu rendah hati, tulus dan ramah dalam melayani.

e. Bidang Usaha

PT. Pegadaian adalah salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa pinjaman uang kepada masyarakat dengan menjadikan benda miliknya sebagai barang jaminan. Barang yang dijadikan jaminan dapat ditebus kembali pada waktu tertentu setelah pinjaman dilunasi. Kredit yang diberikan PT. Pegadaian relatif sederhana, kecil dan dalam waktu yang lebih cepat sehingga masyarakat tidak merasa terbebani untuk mengembalikan pinjaman tersebut apabila tiba hari jatuh tempo dan ini merupakan bukti bahwa PT. Pegadaian sebagai lembaga kredit yang dapat membantu kebutuhan masyarakat. Kegiatan pemberian pinjaman (kredit) ini dilakukan di setiap kantor cabang dan Unit Pelayanan Cabang (UPC) yang berada diseluruh Indonesia. Dibawah naungan Kantor Wilayah setiap daerah masing-masing. Dalam penelitian ini adalah kantor Cabang Bastiong yang berlokasi di Kota Ternate Provinsi Maluku Utara.

f. Produk-Produk Pegadaian

1) Produk Utama

a) Kredit Cepat Aman (KCA)

Kredit KCA adalah pinjaman berdasarkan hukum gadai dengan prosedur pelayanan yang mudah, aman dan cepat.

b) Kredit Angsuran Sistem Fidusia (KREASI)

KREASI merupakan kredit angsuran tiap bulan yang diberikan kepada pengusaha untuk membantu mengembangkan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) serta menyejahterakan masyarakat..

c) KRASIDA (Kredit Angsuran Sistem Gadai) merupakan kredit angsuran tiap bulan dengan sistem gadai, yang diberikan kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk mengembangkan usahanya.

2) Produk Syariah

- a) Rahn yaitu pembiayaan dengan sistem syariah yang dikeluarkan oleh pegadaian syariah dengan proses cepat aman penyimpanannya dengan barang jaminan berupa emas perhiasan, emas batangan, berlian, *Smartphone* laptop barang elektronik lainnya, sepeda motor serta mobil.
- b) Amanah yaitu pembiayaan untuk memudahkan pembelian kendaraan bermotor dengan pinjaman sesuai syariah untuk karyawan dan pengusaha mikro.
- c) Arum yaitu pembiayaan untuk memudahkan pengusaha kecil mendapatkan modal usaha dengan jaminan BPKB dan emas, kendaraan masih dapat digunakan pemiliknya untuk membantu operasional usahanya.
- d) Arum haji adalah pembiayaan dengan sistem gadai emas untuk pendaftaran haji.

3) Investasi Emas

- a) Mulia yakni layanan penjualan emas batangan secara tunai atau angsuran dengan jangka waktu fleksibel dan proses mudah.
- b) Tabungan Emas adalah layanan pembelian dan penjualan emas sebagai titipan dengan harga yang terjangkau.
- c) Konsinyasi Emas, layanan titip jual emas batangan di Pegadaian sehingga menjadi aman. Keuntungan penjualan emas batangan diberikan kepada nasabah sehingga lebih produktif.

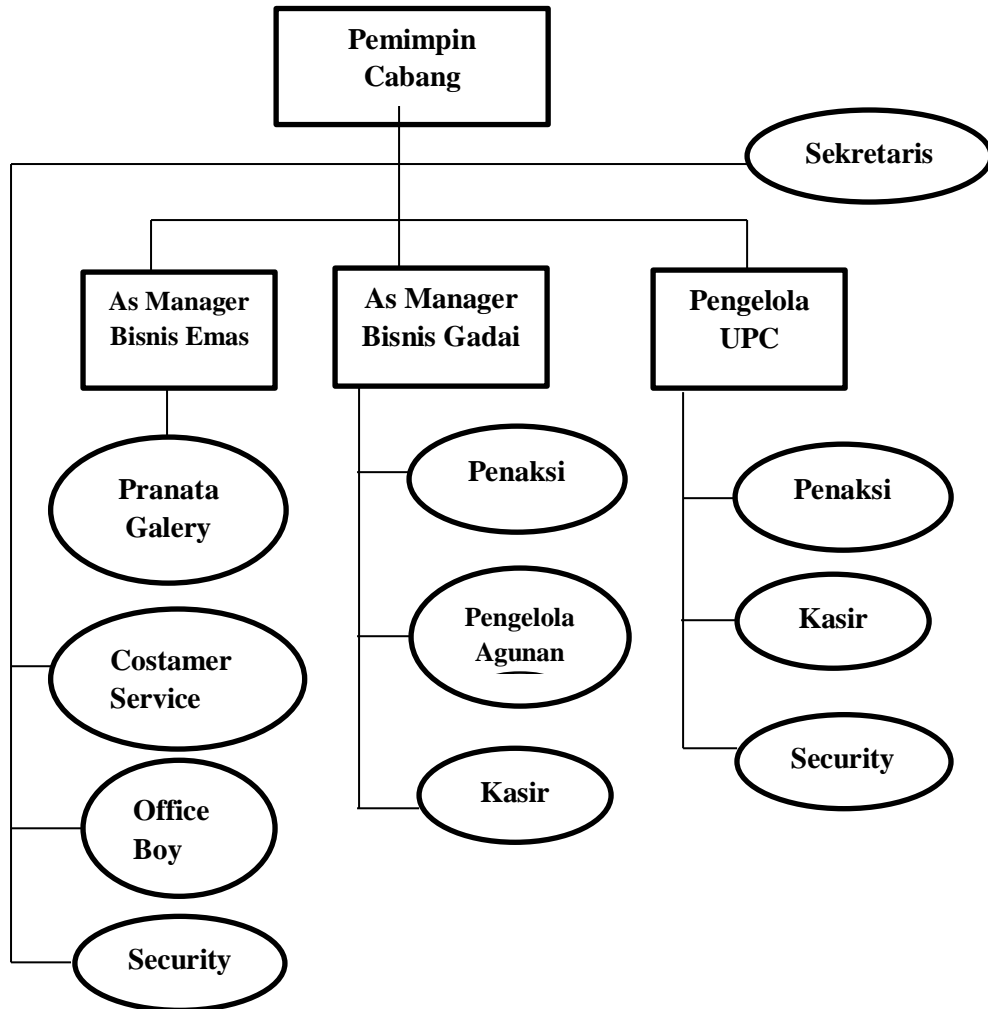
4) Produk Lainnya

- a) Pegadaian *Remittance* ialah layanan pengiriman dan penerimaan uang dari dalam dan luar negeri, bekerja sama dengan remitén berskala nasional dan internasional.
- b) Multi Pembayaran Online (MPO) melayani pembayaran berbagai tagihan seperti listrik, telepon, pulsa, air minum, pembelian tiket kereta api secara *online* tanpa harus memiliki rekening bank.

- c) Persewaan Gedung, sewa Auditorium yang dikelola oleh pegadaian untuk disewakan kepada masyarakat untuk keperluan acara dan seremoni.
- d) Jasa Sertifikasi Mulia, jasa pengujian batu mulia untuk mengetahui jenis, keaslian, kualitas, dan spesifikasi-spesifikasinya.
- e) Jasa Taksiran, layanan untuk mengetahui karatase dan kualitas harta perhiasan emas, berlian dan batu permata.
- f) Jasa Titipan, layanan berupa titipan barang berharga seperti perhiasan emas, berlian, surat berharga maupun kendaraan bermotor atau dalam dunia perbankan biasa dikenal dengan *Safe Deposit Box* (SDB)

3. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong

Gambar 4.3
Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong



Berdasarkan struktur organisasi dari pegadaian Kantor Cabang diatas, berikut ini penulis akan mendeskripsikan beberapa *job description* pada Kantor Cabang Bastiong Kota Ternate.

1. Pimpinan Cabang

Tugas pokok dari pimpinan cabang adalah merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan operasional, administrasi dan keuangan kantor cabang serta Unit Pelayanan Cabang (UPC) dibawah naungan kantor cabang itu sendiri.

2. Sekretariat (Administrasi)

Bertanggung jawab melaksanakan tata usaha persuratan, mengelola administrasi keuangan cabang dan melaporkan perkembangan statistik perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk menunjang kelancaran operasional cabang.

3. Asisten Manager Bisnis Emas (Pemasaran)

Bertanggung jawab untuk memasarkan atau memperkenalkan produk-produk yang ada di perusahaan dan melakukan kegiatan literasi emas sehubungan dengan memasarkan emas (Logam Mulia) berdasarkan ketentuan yang berlaku.

4. Pranata Galeri

Bertanggung jawab untuk melelang/menjual barang jaminan yang telah lewat daftar jatuh tempo.

5. Asisten Manager Bisnis Gadai

Bertanggung jawab untuk memantau dan mengawasi prosedur pengajuan barang jaminan, pembayaran bunga jaminan dan pelunasan barang jaminan.

6. Pengelola UPC

Tugasnya adalah untuk mengkoordinasikan, melaksanakan, mengawasi kegiatan operasional, mengawasi administrasi, keuangan, keamanan serta pembuatan laporan kegiatan Unit Pelayanan Cabang (UPC).

7. Penaksir

Menaksir barang jaminan untuk menentukan mutu dan nilai barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mewujudkan penetapan uang pinjaman yang wajar serta citra baik perusahaan.

8. Kasir

Melakukan pekerjaan penerimaan dan pembayaran uang serta pelaksanaan tugas administrasi keuangan kantor cabang sesuai dengan kewenangannya.

9. Pengelola Agunan/Pengelola Gudang

Bertanggung jawab atas barang-barang di gudang, mengelola penyimpanan barang gadai (baik emas, perhiasan atau barang gadai lain), serta dokumen lainnya dengan cara menerima, menyimpan, merawat, dan mengeluarkan serta mengadministrasikannya sesuai dengan kewenangan dan peraturan yang berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan serta keutuhan barang jaminan.

10. *Customer Service*

Bertanggung jawab untuk melayani kebutuhan dan memberikan kepuasan kepada nasabah yang biasanya meliputi menjawab pertanyaan-pertanyaan atau memberikan informasi, dan penanganan keluhan-keluhan yang berhubungan dengan produk yang ditawarkan oleh perusahaan.

11. Kurir/*Office Boy*

Mengantarkan surat kepada pegadaian kantor wilayah ataupun kepada nasabah yang jatuh tempo yang tidak bisa dihubungi telepon dan sms dan menjaga kebersihan dan kerapian di kantor cabang.

12. *Security*

Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan kantor cabang yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya.

4. Budaya Perusahaan

Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi Perseroan, maka telah ditetapkan budaya perusahaan yang harus selalu dipelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh insan Pegadaian yaitu jiwa akhlak yang terdiri dari:

A: Amanah (Setiap SDM BUMN wajib memegang teguh kepercayaan yang diberikan)

K: Kompeten (Setiap SDM BUMN wajib terus menerus belajar dan mengembangkan kapabilitas)

H: Harmonis (setiap SDM BUMN wajib saling peduli dan menghargai perbedaan)

L: Loyal (Setiap SDM BUMN wajib berdedikasi mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.

A: Adaptif (setiap SDM BUMN wajib terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan)

K: Kolaboratif (setiap SDM BUMN wajib membangun kerjasama yang sinergis)

Adapun 10 Perilaku Utama Insan Pegadaian yaitu:

- b. Berinisiatif, kreatif, produktif dan adaptif
- c. Berorientasi pada solusi bisnis
- d. Taat beribadah
- e. Jujur dan berpikir positif
- f. Kompeten di bidang tugasnya
- g. Selalu mengembangkan diri
- h. Peka cepat tanggap
- i. Empatik, santun dan ramah
- j. Bangga sebagai insan pegadaian
- k. Bertanggung jawab atas aset dan reputasi perusahaan

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi berdasarkan data yang didapatkan. Penelitian ini merupakan penelitian dimana semua populasi dalam wilayah dijadikan sampel penelitian, dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Pengumpulan data primer dimulai pada tanggal 3 September 2022 dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan kurang lebih 5 hari semua kuesioner dikembalikan oleh responden. Rincian pengembalian kuesioner tersebut ditunjukkan pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Data

Karyawan	Kuesioner yang dibagikan	Kuesioner yang dikembalikan
Karyawan	35	35
Tingkat Pengembalian = $(35/35) \times 100\% = 100$		

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dari 35 kuesioner yang dapat digunakan dalam pengolahan data dimana responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini .

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	85,7	85,7	85,7
Perempuan	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang karyawan atau 85,7% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang karyawan atau 14,3%. Perusahaan lebih membutuhkan karyawan laki-laki disebabkan resiko yang ada di PT. Pegadaian (Persero) cukup besar seperti perampokan, pencurian dan lain sebagainya.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	11	31,4	31,4	31,4
31-40 Tahun	21	60,0	60,0	91,4
41-50 Tahun	2	5,7	5,7	97,1
>50 Tahun	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan usia terlihat bahwa dari rentan usia responden yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong, didominasi oleh responden kelompok usia 31-40 Tahun dengan tingkat persentase 60,0% dan yang paling rendah adalah karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun karena diusia ini sudah tidak produktif lagi untuk bekerja. Karena itu karyawan dengan usia lebih dari 50 tahun hanya terdapat 1 karyawan yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden yang sesuai dengan jenjang pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	23	65,7	65,7	65,7
DIII	4	11,4	11,4	77,1
S1	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 23 orang atau 65,7%, kemudian DIII sebanyak 4 orang atau 11,4%, dan S1 sebanyak 8 orang atau 22,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden terbanyak yang memiliki riwayat pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 23 orang.

d. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dilihat dari pengalaman kerja, responden dibagi dalam beberapa kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Va 1-3 Tahun	4	11,4	11,4	11,4
lid 3-5 Tahun	7	20,0	20,0	31,4
lebih Dari 5 Tahun	24	68,6	68,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia karyawan yang diambil sebagai responden adalah 1-3 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 11,4%. Usia 3-5 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 20,0%, dan untuk usia lebih dari 50 tahun sebanyak 24 responden atau sebesar 68,6%. Dapat dilihat bahwa masa kerja didominan oleh responden yang berusia lebih dari 5 tahun dan dapat dipastikan memiliki keterampilan dan lebih berpengalaman, dimana semakin tinggi masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan dan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Deskripsi Data Variabel

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji deskriptif yang telah dilakukan dari variabel kompensasi (X) yang terdiri dari 12 item pernyataan, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 6 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Kompensasi

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden diperoleh deskripsi variabel kompensasi pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Total
Kuesioner Variabel Kompensasi**

Variabel	Item	SS	%	S	%	R	%	TS	%	ST	%	Total
		5		4		3		2		1		
Kompensasi (X)	1	11	31,4	19	54,3	1	2,9	4	11,4	0	0	35
	2	7	20,0	23	65,7	0	0	5	14,3	0	0	35
	3	8	22,9	21	60,0	0	0	5	14,3	1	2,9	35
	4	6	17,1	21	60,0	3	8,6	4	11,4	1	2,9	35
	5	6	17,1	21	60,0	3	8,6	4	11,4	1	2,9	35
	6	9	25,7	20	57,1	0	0	5	14,3	1	2,9	35
	7	8	22,9	20	57,1	1	2,9	5	14,3	1	2,9	35
	8	9	25,7	20	57,1	0	0	5	14,3	1	2,9	35
	9	5	14,3	25	71,4	0	0	4	11,4	1	2,9	35
	10	7	20,0	23	65,7	0	0	4	11,4	1	2,9	35
	11	18	51,4	13	37,1	0	0	3	8,6	1	2,9	35

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas responden diketahui yang menjawab Sangat Setuju (SS) totalnya 94 atau sebesar 268,5%, Setuju (S) totalnya 226 atau sebesar 645,5%, Ragu-Ragu (RR) totalnya 8 atau sebesar 23%, Tidak Setuju (TS) totalnya 48 atau sebesar 137,1% dan Sangat Tidak Setuju (STS) totalnya 9 atau sebesar 26,1% dengan demikian bisa dilihat bahwa rata-rata secara umum karyawan menjawab setuju. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara sudah baik.

b. Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Total Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	SS		S		RR		TS		STS		Total
	Pertanyaan	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Kinerja Karyawan (Y)	1	6	17,1	27	77,1	0	0	2	5,7	0	0	35
	2	8	22,9	26	74,3	0	0	1	2,9	0	0	35
	3	6	17,1	28	80,0	0	0	1	2,9	0	0	35
	4	10	28,6	24	68,6	0	0	0	0	1	2,9	35
	5	8	22,9	27	77,1	0	0	0	0	0	0	35
	6	7	20,0	27	77,1	0	0	0	0	1	2,9	35

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui secara umum responden yang menjawab setuju (STS) totalnya 45 atau sebesar 128,6%, Setuju (S) totalnya 159 atau sebesar 454,2%, Ragu-Ragu (RR) totalnya 0%, Tidak Setuju (TS) totalnya 4 atau sebesar 11,5% dan Sangat Tidak Setuju (STS) totalnya 2 atau sebesar 5,8%. dengan demikian bisa dilihat bahwa rata-rata karyawan menjawab setuju. Oleh karena itu kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota ternate Provinsi Maluku Uatara cukup baik.

4. Uji Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas intrumen, penulis menggunakan analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 22. Berikut hasil pengujiannya.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan skor total dengan harga korelasi r tabel. Pada pengujian ini digunakan r tabel dengan taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,5 untuk $N = 35$, maka dapat dicari derajat kebebasannya adalah $N-2 = 35-2 = 33$. Dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah diperoleh nilai r tabel sebesar 0,325. Dengan membuat keputusan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

1. Jika nilai r hitung lebih besar $>$ dari r tabel maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila nilai r hitung lebih kecil $<$ dari nilai r tabel maka item tersebut tidak valid. Hasil uji untuk variabel X dicantumkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r tabel	<i>Persen Correlation</i> (r hitung)	Keterangan
Kompensasi (X)	1	0,325	0,765	Valid
	2	0,325	0,780	Valid
	3	0,325	0,951	Valid
	4	0,325	0,883	Valid
	5	0,325	0,912	Valid
	6	0,325	0,845	Valid
	7	0,325	0,885	Valid
	8	0,325	0,920	Valid
	9	0,325	0,938	Valid
	10	0,325	0,915	Valid
	11	0,325	0,635	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,325	0,690	Valid
	2	0,325	0,873	Valid
	3	0,325	0,912	Valid
	4	0,325	0,926	Valid
	5	0,325	0,537	Valid
	6	0,325	0,936	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil output diatas untuk variabel X (Kompensasi) dan Y (Kinerja karyawan) pada setiap pernyataan nilai r hitung lebih besar > dari nilai r tabel 0,325 sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk setiap item variabel X dan Y dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	11	0,964	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,901	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,60. Dengan demikian variabel kompensasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diartikan sebagai usaha untuk menentukan apakah data variabel X (Kompensasi) dan Y (Kinerja Karyawan) yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini menggunakan tehnik *Kolmogorov-Smirnov* dengan metode pengujian *Monte Carlo* dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Dengan keputusan data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan data tidak berdistribusi normal, bisa dilihat dari tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

			Unstandardized Residual
N			35
Normal	Mean		,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		2,24889035
Most Extreme	Absolute		,174
Differences	Positive		,174
	Negative		-,143
Test Statistic			,174
Asymp. Sig. (2-tailed)			,009 ^c
Monte Carlo Sig. Sig.			,214 ^d
(2-tailed)	99% Confidence	Lower	,204
		Bound	
	Interval	Upper	,225
		Bound	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

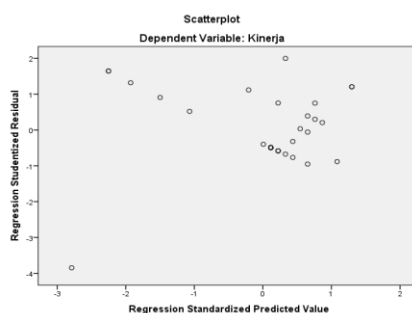
Sumber : Data olahan SPSS 22.0

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil *Monte Carlo* sebesar 0,214 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidak varians rasidual. Uji dengan menggunakan metode grafik *Scatterplot* dengan asumsi jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk satu pola tertentu yang jelas maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Dan menggunakan metode kuadrat terkecil tertimbang (*weighted least square*) dengan keputusan model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikan $>$ dari 0,05.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan output diatas menunjukkan hasil uji *scatterplot* untuk uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 sumbu Y.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,006	,001		3,977	,000
X_2	-1,038E-6	,000	-,242	-1,431	,162

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data Olahan dengan SPSS22.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan $0,162 > 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi linier Sederhana

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel. 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,081	1,849		8,699	,000
	Kompensasi	,205	,042	,647	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi koefisien variabel kompensasi pada kolom *unstandardized coefficient* sebesar 0,205 dengan konstanta sebesar 16,081. Maka dari itu dapat ditulis persamaan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 16,081 + 0,205X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- 1) Jika tidak ada variabel independen (kompensasi), maka kinerja karyawan sebesar 16,081.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,205 yang berarti jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 skor maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,205. Dengan demikian koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada dua jenis yang digunakan yaitu uji t (Parsial) dan uji R^2 (Koefisien determinasi).

a. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Yaitu pengaruh variabel kompensasi secara individu terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Koefisien regresi tidak signifikan), yang artinya secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan), yang artinya secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t (parisal):

Tabel 4.13

Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,081	1,849		8,699	,000
	Kompensasi	,205	,042	,647	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan dengan SPSS 22.0

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-1)$ atau $(35-1) = 34$ sehingga nilai t_{tabel} sebesar 1,691 jadi bisa diketahui pengaruh dari variabel kompensasi sebagai berikut:

Dari hasil variabel kompensasi *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,870 dengan taraf signifikan 0,000 jika dibandingkan dengan besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5% atau 0,05 $dk = N-1$ (untuk $N = 35-1$) ($dk = 34$) adalah 1,691 (untuk uji dua pihak) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,870 > 1,691$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan pengujian yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,588	1	123,588	23,718	,000 ^b
	Residual	171,955	33	5,211		
	Total	295,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Data olahan dengan SPSS 22.0

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 23,718 > F_{tabel} 3,27. Dengan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar jauh variabel faktor kompensasi (X), mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada tabel berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,418	,401	2,283

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,418 artinya sebesar 41,8% variabel faktor kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 58,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari faktor kompensasi.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Peresero) Cabang Bastong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini telah dilaksanakan dan telah diuji dari data yang diperoleh dengan jumlah semua populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 35 responden. Dalam penelitian ini diperoleh dari variabel independen atau variabel X (Kompensasi) dikatakan valid dan reliabel, dari variabel dependen atau variabel Y (Kinerja Karyawan). Hal ini telah dinyatakan valid dan reliabel dengan uji validitas dengan menggunakan alat ukur SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil yang penelitian yang telah diuji dari setiap data responden yang dikumpulkan maka setiap responden dinyatakan terdistribusi normal sehingga layak untuk diuji selanjutnya dengan uji heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian normalitas data yang dilakukan dengan teknik *Kolmogrov-Smirov* dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Data akan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian ditemukan nilai *Unstandardized Residual* 0,214. Dengan demikian hasil uji dinyatakan berdistribusi normal karena memiliki nilai *Unstandardized Residual* > 0,05.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menggunakan uji glasjer dengan keputusan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil dari pengujian pada penelitian ini yaitu hasil signifikan dari variabel X (kompensasi) sebesar 0,162 diatas dari nilai standar signifikan sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan. Artinya setiap kenaikan pada kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika ada penurunan pada kompensasi maka menurunnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu jika semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4.870 sedangkan diketahui bahwa nilai t_{tabel} adalah 1691 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.870 > 1.691$). artinya terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R square*) yaitu sebesar 0,418 menunjukkan bahawa variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong sebesar 41,8% dipengaruhi oleh besarnya pemberian kompensasi sedangkan sisahnya 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian antara lain penelitian Ta Lilik Hidayatin dan Firman yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan. Hasil tersebut didukung dari teori yang dikemukakan oleh Nurcahyo kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengaharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Pada dasarnya dalam pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi dan membuat karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Hasil penelitian ini juga mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunitalees Rompas dan Asmayana yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dari teori yang dikemukakan oleh Hasibuan mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Catherine Nathania dan Warsino yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dari teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan, karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rio yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dari teori yang dikemukakan oleh William B. Werther dan Keith Davis kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah perjam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

1. Kompensasi yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara.

Pemberian kompensasi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong bermacam-macam. Namun dalam penelitian ini hanya mendeskripsikan pemberian kompensasi berdasarkan indikator-indikator yang tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel. 4.16
Indikator-Indikator Kompensasi

Variabel	Indikator
Kompensasi	Gaji/Upah
	Insentif
	Tunjangan
	Fasilitas

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Gaji/upah, Dimana berdasarkan hasil pengamatan dilapangan menurut para responden pemberian gaji/upah di PT Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara memang sudah baik, namun adakalanya keterlambatan pemberian gaji terhadap karyawannya. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian gaji/upah agar tidak sering terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji.

Menurut Hasil wawancara dengan Meirila Naomi, Kepala Unit Pelayanan, mekanisme penerapan sistem kompensasi pada pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara disesuaikan dengan target yang dicapai oleh perusahaan, artinya apabila perusahaan mencapai target sangat besar peluang kenaikan gaji pada karyawan. Selain dilihat dari keuntungan yang di peroleh organisasi, kinerja karyawan ikut berperan serta dalam upaya penentuan kompensasi.

Isentif, berdasarkan pengamatan yang dilakukan dilapangan isentif yang diberikan sebagai imbalan atas kerja karyawan bukan karena senioritas atau jam kerja. Namun ada kalanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan isentif yang diberikan. Untuk itu perusahaan harus dapat lebih memperhatikan pemberian isentif yang ada sehingga pemberian isentif sesuai dengan beban kerja karyawan.

Fasilitas, kompensasi dalam bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan baik. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ternyata kondisi kantor dan ruang kerja kurang memadai dan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan (toilet, tempat istirahat, pantry dan tempat ibadah) dirasa kurang nyaman oleh karyawan. Alasannya yaitu karena tidak ada ruangan khusus untuk tempat ibadah sehingga ada beberapa karyawan yang harus sholat diruangan transaksi atau kasir, tempat istirahat para karyawan ditempatkan bersebelahan dengan toilet, hal ini menimbulkan perasaan yang kurang nyaman bagi para karyawan. Untuk itu, diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperhatikan pemberian kompensasi dalam bentuk fasilitas kepada karyawannya agar karyawan dapat merasa lebih nyaman dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya tunjangan tunjangan yang ada di perusahaan sudah baik karena karyawan merasa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan karyawan, dimana tunjangan yang diberikan dapat membantu kebutuhan karyawannya.

2. Kinerja Karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara

Adapun indikator dari kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja
	Kualitas Kerja
	Ketepatan Waktu

Sumber : Hasil Olahan data 2022

Kuantitas kerja, Dimana karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Untuk itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kuantitas kerja karyawannya dengan mengarahkan dan memberikan pembagian pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan dapat mencapai target perusahaan.

Kualitas Kerja, kualitas kerja karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara masih kurang. Dimana berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, didapati bahwa ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat, sehingga pelayanan yang seharusnya sudah bisa diberikan kepada nasabah yang datang menjadi tertunda dan menyebabkan nasabah menunggu lebih lama. Selain itu, ada juga beberapa karyawan yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan prosedur perusahaan, seperti karyawan pilih-pilih dalam melayani nasabah. Contohnya karyawan lebih memilih keluarga atau teman dekat untuk dilayani lebih dulu daripada nasabah yang sudah datang lebih dahulu

Selanjutnya ketepatan waktu, karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara dinilai masih kurang baik dalam bekerja . Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, karyawan tidak hati-hati dalam bekerja seperti pelayanan yang diberikan karyawan kurang ramah dan kurang cepat sehingga menyebabkan nasabah menunggu dan akhirnya mengeluh karena kurang puas dengan pelayanan yang diberikan. Untuk itu, perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya agar dapat melayani nasabah dengan hati-hati maksudnya memberikan pelayanan yang baik dan cepat sehingga nasabah merasa puas dengan pelayanan yang ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa:

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Ternate Provinsi Maluku. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS relase 22, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 16,081 + 0,205 X$ jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

sehingga sebaiknya pemberian kompensasi berupa gaji, bonus atau insentif harus lebih ditingkatkan lagi karena jika semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Namun jika kompensasi yang diterima karyawan semakin kecil maka semakin rendah juga kinerja karyawan.

2. Untuk karyawan juga harus dapat memperhatikan lagi prestasi kerjanya masing-masing dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas, serta sikap dalam bekerja, untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Rifdah. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2, no. 1 (2016).
- Adamy, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Kunststoffe International* 106, no. 12 (2016).
- Alifa Mardiani. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Medco Energi International Tbk. Kantor)" Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School Jakarta, 2011.
- Apriani, Feli. "Pengaruh Kepedulian Orang Tua Terhadap Pendidikan Agama Islam Anak Dalam Keluarga Desa Nelan Indah Kecamatan Teremang Jaya Kabupaten Mukomuko." Institut Agama Islam Negeri Kota Bengkulu, 2018.
- Ardian, Noni. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB." *Jurnal* 4, no. 2 (2019).
- Asmayana. "Asmayana 2018." *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makasar, 2018.
- Astarina, Ivalaina. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 7, no. 4 (2018).
- Basuki, Agus Tri. "Analisis Statistik Dengan SPSS." *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (2015).
- Damayanti, Agiel Puji, Susilarningsih, and Sri Sumaryati. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta." *Jupe UNS* 2, no. 1 (2013).
- Darmawati, Tri. "Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 13, no. 1 (2016).
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press, 2019.
- Dewi, Sarita Permata. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta." *Journal Nominal* no. 1

(2012).

Sandu Siyoto, and Sodik M. Ali. (2015) “Dasar Metodologi Penelitian *Dasar Metodologi Penelitian*.”

Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini.(2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, no. 2.

Firman. (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh.” Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh,.

Ghozali, Imam. (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 1.

Gravi Desly Pongajouw. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Cabang Manado.” Politeknik Negeri Manado,2015.

Hamid, Edy Suandi, and Y. Sri Susilo. “Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*.” *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan* 12, no. 1 (2012).

Irbayuni, Sulastri. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya.” *Neo-Bis* 6, no. 1 (2012).

Jefrianus, Nantu, and S Farlane. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani.”

Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 6, no. 1 (2018).

Jufrizen. “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, no. 1 (2017).

Kartomo, Andhika Imam, and Slameto Slameto. “Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi.” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016).

Karuniawati, Chamila. “Bentuk Dan Jenis Kompensasi Prespektif Islam.” *Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (2021).

Kasenda, Ririvega. “Kompesasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado.”

Jurnal EMBA 1, no. 3 (2013).

Leonardo, Edrick, Program Manajemen Bisnis, Program Studim Manajemen, Universitas Kristen Petra, and Jl Siwalankerto. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia" 3, no. 2 (2015).

Lilik Hidayatin. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayu Agung." Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017.

Luturlean, Sry Mulyati dan Bachrudin Saleh. "Penfaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT NRA." *Quantitative Economics Journal* 5, no. 1 (2018).

Mahfud, Imam. "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam." *Madani Syari'ah* 2 (2019).

Mardiatmoko, Gun -. "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda." *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020): 333–342.

Mugiyem, Mugiyem. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan." *An-Nizom* 3, no. 1 (2018): 23–27.

Muljani, Ninuk, Staf Pengajar, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik, and Widya Mandala Surabaya. "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen* 4, no. 2 (2002).

Nathania, Catherine. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Damai Motor Bandar Lampung." Universitas Lampung, 2016.

Nugroho, Agung Dwi. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja PT. Business Training and Empowering Management Surabaya." *Jurnal Maksipreneur* 4, no. 2 (2015).

Nur, Muhammad Tahmid. "Kompensasi Kerja Dalam Islam." *Jurnal Muamalah* 5, no. 2 (2015).

Nurhidayah, Fitriyah -. "Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online." *Jurnal Akuntansi Maranatha* 10, no. 2 (2018).

Nursam, Nasrullah. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017).

Pasaribu, Roni Binsar Tua. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan.” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020.
- Prabawa Sudja, Nyoman, and Ni Mujiati. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.” *E-Jurnal Manajemen* 6, no. 1 (2017).
- Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatma Publishing, 2008.
- Priyono, and Marnis. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja. Biotechnologia Aplicada*. Vol. 23, 2008.
- Puspitaningtyas, Agung Widhi Kurniawan and Zarah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Putra, Udin, Bakri Hasanuddin, and Wiri Wirastuti. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.” *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 4, no. 1 (2018).
- Ramaddan Julianti, Ayat Setiawan, Rahmat Dwi Prasetya. “Sistem Pendukung Keputusan Pengelolaan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Fuzzy Logic Berbasis Web.” *Jurnal Sisfotek Global* 6, no. 1 (2016).
- Rio, Muhammad. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bandar Lampung.” Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Rompas, Yunitalees. “Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Uatara.” Politeknik Negeri Manado, 2015.
- Sahrudin. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.” Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasimriau Pekanbaru, 2012.
- Sari, Ayunia, and Komang Ardana. “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5, no. 1 (2016).
- Sari, Eliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Vol. Luxima Met, 2008.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto, and Sesilya Kempa. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.” *Agora* 5, no. 3 (2017): 1–9.
- Siregar, Dahrul, Lagut Sutandra, and Sulaiman Sulaiman. “Pengaruh Motivasi

- Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 2, no. 1 (2019): 74–81.
- Sosiatri, Rob, and Muhamad Subhi Badrani. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Manunggal Kota Tangerang.” *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 4, no. 4 (2021): 750–756.
- Sudirman Manik. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank.” *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 1, no. 2 (2016): 229–244.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, D. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*, 2013.
- Sunarsi, Denok. “Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi Dalam Menyongsong Revolusi 4.0.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)* 3, no. 1 (2019).
- Sunaryo. “Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTN III Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17 (2016).
- Syarkani, Syarkani. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 3 (2017).
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Kinerja Performance Management*. STAIN Jember Press, 2014.
- Wanto, Tri. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby.” *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 43 (2018).
- Warsino. “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Powerlink Internusa Pekanbaru Skripsi.” Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021.
- Widayati, Catur, Thea H. Rahardjo, and Melly Febriyanti. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi* 22, no. 3 (2017): 466–485.
- Wijaya, Tanto, and Fransisca. Andreani. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama.” *Agora* 3, no. 2 (2015): 37–45.

Wirman Syafri and Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jawa Barat: IPDN PRESS, 2014.

Yusnandar, Willy, Roydi Nefri, and Safi’i Siregar. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan.” *Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020).

Yusup, Febrianawati. “Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.” *Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (2017).

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian Untuk Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara.

Responden yang terhormat,

Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong yang saya hormati, dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara*”, di jurusan Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Manado, maka saya

Nama : Nasira Umanailo

Nim : 18.4.2.058

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner dari pertanyaan atau pernyataan yang tertera pada angket penelitian. Semua keterangan yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh pihak lain.

Dalam pengisian kuesioner ini disarankan kepada responden untuk membaca terlebih dahulu dengan seksama sebelum menjawab pernyataan/pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I.

Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Nasira Umanailo

(Mahasiswa IAIN Manado)

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Profil Responden

a. Nama :

b. Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

c. Usia

20-30 tahun

41-50 tahun

31-40 tahun

lebih dari 50 tahun

d. Pendidikan

SMA

DIII

S1

S2

e. Masa kerja

1-3 tahun

3-5 tahun

lebih dari 5 tahun

2. Penilaian

- Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan penilaian (1) STS = Sangat Tidak Setuju, (2) TS = Tidak Setuju, (3) RR = Ragu-Ragu, (4) S = Setuju, dan (5) SS = Sangat Setuju.

Variabel (X) Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
3	Gaji yang saya terima selama ini telah memadai.					

4	Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi karyawan.					
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan.					
6	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
7	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan.					
8	Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan.					
9	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
10	Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang baik.					
11	Adanya toleransi waktu untuk beribadah bagi karyawan yang ingin melaksanakan ibadah.					

Variabel (Y) Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya merasa, bahwa saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
3	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.					
5	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai permintaan pimpinan dengan tepat waktu.					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih.					

Lampiran 2. Uji Validitas

Kompensasi (X)

Correlations

	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	Tota I
X01 Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	1 35	,885* * 35	,795* * 35	,516* * 35	,549* * 35	,502* * 35	,696* * 35	,780* * 35	,645* * 35	,682* * 35	,234 35	,765* * 35
X02 Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,885* * 35	1 35	,789* * 35	,624* * 35	,624* * 35	,557* * 35	,683* * 35	,747* * 35	,664* * 35	,608* * 35	,248 35	,780* * 35
X03 Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,795* * 35	,789* * 35	1 35	,786* * 35	,815* * 35	,770* * 35	,850* * 35	,960* * 35	,837* * 35	,870* * 35	,501* * 35	,951* * 35
X04 Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,516* * 35	,624* * 35	,786* * 35	1 35	,938* * 35	,751* * 35	,714* * 35	,722* * 35	,839* * 35	,787* * 35	,642* * 35	,883* * 35
X05 Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,549* * 35	,624* * 35	,815* * 35	,938* * 35	1 35	,779* * 35	,772* * 35	,751* * 35	,872* * 35	,819* * 35	,671* * 35	,912* * 35

Total	Pearson	,765*	,780*	,951*	,883*	,912*	,845*	,885*	,920*	,938*	,915*	,635*	1
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Total
Y01	Pearson Correlation	1	,458**	,588**	,550**	,059	,597**	,690**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,001	,738	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y02	Pearson Correlation	,458**	1	,715**	,849**	,563**	,713**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y03	Pearson Correlation	,588**	,715**	1	,787**	,402*	,948**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,017	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y04	Pearson Correlation	,550**	,849**	,787**	1	,422*	,859**	,926**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,012	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y05	Pearson Correlation	,059	,563**	,402*	,422*	1	,417*	,537**
	Sig. (2-tailed)	,738	,000	,017	,012		,013	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y06	Pearson Correlation	,597**	,713**	,948**	,859**	,417*	1	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,013		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,690**	,873**	,912**	,926**	,537**	,936**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y
(Kompensasi dan Kinerja Karyawan)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r tabel	<i>Persen Correlation</i> (r hitung)	Keterangan
Kompensasi (X)	1	0,325	0,765	Valid
	2	0,325	0,780	Valid
	3	0,325	0,951	Valid
	4	0,325	0,883	Valid
	5	0,325	0,912	Valid
	6	0,325	0,845	Valid
	7	0,325	0,885	Valid
	8	0,325	0,920	Valid
	9	0,325	0,938	Valid
	10	0,325	0,915	Valid
	11	0,325	0,635	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,325	0,690	Valid
	2	0,325	0,873	Valid
	3	0,325	0,912	Valid
	4	0,325	0,926	Valid
	5	0,325	0,537	Valid
	6	0,325	0,936	Valid

Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	38,8857	74,398	,720	,963
X02	39,0286	74,382	,739	,963
X03	39,0857	69,257	,939	,956
X04	39,1714	71,440	,856	,959
X05	39,1714	70,911	,892	,958
X06	39,0571	71,055	,808	,961
X07	39,1143	70,398	,856	,959
X08	39,0571	69,585	,900	,958
X09	39,1143	71,222	,924	,957
X10	39,0571	70,997	,896	,958
X11	38,6857	75,281	,561	,969

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	20,8286	6,499	,548	,912
Y02	20,7143	6,092	,812	,871
Y03	20,7714	6,123	,873	,865
Y04	20,6857	5,281	,875	,859
Y05	20,6571	7,526	,421	,920
Y06	20,7714	5,417	,896	,855

Lampiran 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,418	,401	2,283

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,588	1	123,588	23,718	,000 ^b
	Residual	171,955	33	5,211		
	Total	295,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,081	1,849		8,699	,000
	Kompensasi	,205	,042	,647	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan						Total
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	5	5	4	5	28
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	5	5	5	27
13	4	4	4	4	5	4	25
14	2	5	5	5	5	5	27
15	4	5	4	5	4	4	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	5	4	4	5	27
20	4	5	4	5	5	4	27
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	4	4	5	4	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	5	4	4	25
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	2	2	2	1	4	1	12

Lampiran 6. Dokumentasi

Gambaran PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bastiong Kota Ternate Provinsi Maluku Utara



Dokumentasi diambil pada 3 September 2022







Dokumentasi diambil pada 5 September 2022





Lampiran 7:

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nasira Umanailo

Tempat Tanggal lahir : Waikafia, 17 Agustus 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 22 Tahun

Alamat : Desa Waikafia, Dusun 1,
Kec. Mangoli Selatan,
Kab. Kepulauan Sula,
Provinsi Maluku Utara

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Hobi : Memasak dan Nonton

E-mail : Nasira@gmail.com

No.Hp : 081241836123

Nama Ayah : Hairudin Umanailo

Nama Ibu : Ratna Mochtar Ungerwalu

Riwayat Pendidikan.

2006 - 2012	: SD Negeri Waikafia
2012 - 2015	: SMP Negeri 1 Mangoli Selatan
2015 - 2018	: Madrasah Aliyah Negeri 1 Sanana
2018 - Sekarang	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manad

