

**PENGARUH KOMPENSASITERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG MANADO UTARA**

TUGAS AKHIR

**Oleh
YUNITALEES ROMPAS
NIM: 11 053 017**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

**PENGARUH KOMPENSASITERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG MANADO UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)
Pada Program Study Manajemen Bisnis*

**Oleh
YUNITALEES ROMPAS
NIM: 11 053 017**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

YunitaleesRompas : 11053017.
PengaruhKompensasiTerhadapPrestasiKerjaKaryawanpada PT Pegadaian
(Persero) Cabang Manado Utara.DenganIbu Debby Ch. Kawung, SE MM
sebagaidosenpembimbing IdanIbu Martine Lapod, SE,
MSisebagaidosenpembimbing II.

ABSTRAK

Prestasikerjamerupakanhasil yang dicapaiolehkaryawandalammelaksanakankekerjaannyauntukmencapaitujuanperusahaan.Dalammeningkatkanprestasikerjakaryawan, PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara nampaknyamasihmemilikibanyakkendala.Salah satukendala yang ditemukan di perusahaanadalahmengenaipemberiankompensasi.Dimanakompensasi yang diberikanperusahaantidaksesuaidenganharapankaryawannya.Penelitianinibertujuan untukmenganalisapengaruhkompensasiterhadapprestasikerjakaryawan, dimanakompensasi (X) sebagaivariabelbebasdanprestasikerja (Y) sebagaivariabelterikat.Penelitianinimerupakanpenelitianpopulasidenganjumlahrespondensebanyak 30 orang. Data dikumpulkanmelalui kuesioner yang diisi olehkaryawan, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi dan regresi sederhana, serta uji hipotesis melalui uji t. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi = 0,528 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,475$ menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara 47,5% dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan disiplin kerja dan penghargaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan $t_{hitung} = 2,336$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,703$ menjelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) cabang Manado Utara.

Kata kunci :Kompensasi dan Prestasi Kerja

YunitaleesRompas : 11053017. The Compensation influence on the performance of employeesat PT PegadaianIn North Manado, as first advisors Debby Ch. Kawung, SE MM and second advisors Martine Lapod, SE, MSi.

ABSTRACT

Job performance is the result achieved by employee in carrying out his job in order to achieve the company's goals. In improving performance of employees at PT Pegadaian in north manado, it seems that there are still many obstacles. One of them is about the compensation. Where compensation is given a company is not to the expectations of employees. The purpose of this research is to analyze that the influence of the compensation to the employee performance, where compensation (X) as the independent variable and performance as the dependent variable. This study is a population with the number of respondents as many as 30 people. Data collected by questionnaire method. The collected data analyzed by using validity test, reability test, simple regression and correlation analysis and then hypothesis test is using t test. The correlation coefficient value or $r = 0,528$ indicates that compencation has a strong enough relationship to the employee performance at PT Pegadaian in nort Manado. The determination coefficient value of $r^2 = 0,475$ indicates that employee performance at PT Pegadaian in north Manado are 47,5% influenced by the compensation, while the remaining 52,5% are influenced other factor such as motivation, work discipline and reward. The result of t-test analysis where the variable of compensation is 2,336 t_{count} greater than 1,703 t_{table} has explained that compensation variable significantly influences the employee performance at PT Pegadaian in North Manado.

Keywords : Compensation and Employee Performance

Motto

Dengan apakah kamu mengukur KESUKSESAN mu?
Janganlah mengukur kesuksesan dengan MATERI
tapi bagaimana hubunganmu dengan TUHAN dan
SESAMA.

*“ Karena Tuhanlah yang memberikan Hikmat,
dari mulut-Nya datang pengetahuan dan Kepandaian ”
(Amsal 2 :6)*

Kupersembahkan Karya ini untuk:

*Kupersembahkan karya ini untuk kedua orang tuaku
yang sangat kusayangi dan kucintai
atas Doa untuk keberhasilan saya.*

***Adik-adik dan teman-teman tercinta atas,
segala motivasi dan bantuannya***

(Bagi dan dari inspirasi untuk menyelesaikan Sarjana)

LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang
telah dilakukan makamahasiswa Politeknik Negeri Manado
Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Yunitalees Rompas

NIM : 11 053 017

Program studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan
judul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT
Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara”

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Debby Ch. Kawung, SE, MM
NIP. 19651224 199011 2 001

Martine Lapod, SE, MSi
NIP. 19650323 199011 2 001

Ketua Panitia,

Dr. Ir. Efendy Rasjid, MSi, MM
NIP. 19670516 199403 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Yunita lees Rompasini telah dipertahankan dan
dipandang penguji pada tanggal 24 Agustus 2015.

Ketua/Penguji 1,

Jemmry R. Winokan, SE, MSi
NIP.19700109 200212 1 001

Penguji 2,

Penguji 3,

Agustinus Walansendow, SE, MSi
NIP. 19640817 200012 1 001

Debby Ch. Kawung, SE, MM
NIP. 19651224 199011 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Lengkap : YunitaleesRompas

NIM : 11 053 017

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Manajemen Bisnis

Program : Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015
Yang Membuat Pernyataan,

YunitaleesRompas
NIM. 11 053 017

BIOGRAFI

NamaLengkap : YunitaleesRompas
NIM : 11 053 017
Tempat, TanggalLahir : Manado, 25 Juni 1993
Agama : Kristen
AlamatTempatTinggal : JalanTaasLingkungan I, Kec. Tikala, Manado
RiwayatPendidikan : Tamat SD Negeri 76 Manado(2000-2005)
: Tamat SMP N 06 Manado(2005-2008)
: Tamat SMK N 4 Manado (2008-2011)
NamaAyah : Max Rompas
NamaIbu : Marie Bawotong
AlamatTempatTinggal : JalanTaasLingkungan I, Kec. Tikala, Manado
Orang Tua



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang selalu memberikan kekuatan, kesehatan, berkat, penyertaan dan bimbingan serta hikmat kebijaksanaan, sehingga proses penulisan Tugas Akhir ini dapat selesai tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Sains Terapan Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Manado.

Dalam Tugas Akhir ini akan dibahas tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara. Untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini, penulis mendapat banyak bimbingan, bantuan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam hal ini penulis sangat berterima kasih kepada :

1. Bpk. Ir. Jemmy J. Rangan, MT sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bpk. I Nyoman Mas Aryana, SE sebagai Pimpinan Cabang PT. PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara.
3. Bpk. Willem G. Pomantouw, SE, MS selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
4. Ibu Juliet P. T. Makinggung, SE, MS selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.

5. Bpk. Efendy Rasjid, SE, MSi, MM sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis tahun 2015.
6. Ibu Debby Ch. Kawung, SE, MM sebagai Dosen Pembimbing 1 Tugas Akhir Penulis.
7. Ibu Martine Lapod, SE, MSi sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis dan Dosen Pembimbing 2 Tugas Akhir Penulis.
8. Seluruh karyawan PT. PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara yang telah banyak membantu Penulis dalam mengumpulkan data, informasi, ilmu pengetahuan, nasihat-nasihat, wawasan dan kerjasamanya.
9. Kedua orang tua, adik-adik, keluarga dan Andrew Rasubala yang sangat membantu baik dalam doakan materi serta memberikan motivasi dan semangat yang positif selama Penulis menyusun Tugas Akhir ini.
10. Teman terdekat Penulis dan teman-teman dari Progam Study Manajemen Bisnis angkatan 2011 Jurusan Administrasi Bisnis khususnya Cecilia Polargode, Novira Lengkongmomnyamikha, Deslia Lengkong my twins, Cindry Tendeansi Tuan rumah, Jainy Tumandug tomboy, Anggita Tuelasipudirbohail, Gravi Pongajowlamu, Feiberiani Mitusalaendut, Sentiel Rajawangepala ternate, Adam bahrimataempat, Wahyu Maspekegalau, Yoshua Lolong Tuan rumah, Andreas Kurniawan mas jawa, Imanuel kindangenkorea, Raymon Panambunan Gode, Yuan Angkososikokidanteman-teman lainnya yang

selalu memberikan motivasi positif, tempat bertukar ide dan pendapat saat penyusunan Tugas Akhir ini.

11. Semua pihak yang berperan penting yang turut membantu selama penulisan Tugas Akhir ini yang tidak sempat Penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat berterima kasih jika ada koreksi dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan Tugas Akhir ini.

Kiranya Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi Institusi Politeknik Negeri Manado bahkan bagi para pembacanya sekalian. Terima kasih.

Manado, Agustus 2015

Penulis,

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 IdentifikasiMasalah	5
1.3 PembatasanMasalah	7
1.4 RumusanMasalah	7
1.5 Tujuan danManfaatPenelitian	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	9
2.1 KonsepKompensasi.....	9
2.1.1 Pengertiankompensasi	9
2.1.2 Tujuanpemberiankompensasi	10
2.1.3 Jenis-jeniskompensasi	12
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhikompensasi	13
2.2 KonsepPrestasiKerja	16
2.2.1 PengertianPrestasiKerja.....	16
2.2.2 Aspek-aspekstandarprestasikerja.....	18

2.2.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja	18
2.3	Hubungan Antarvariabel	19
2.4	Penelitian terdahulu	20
2.5	Kerangka Berpikir	22
2.6	Hipotesis	23
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	24
3.2	Jenis dan Metode Penelitian	24
3.2.1	Jenis Penelitian	24
3.2.2	Metode Penelitian	24
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	25
3.3.1	Jenis Data	25
3.3.2	Metode Pengumpulan Data	25
3.4	Populasi dan Sampel	26
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	27
3.5.1	Variabel Kompensasi	27
3.5.2	Variabel Prestasi Kerja	29
3.6	Metode Analisis	30
3.6.1	Uji Validitas dan Reabilitas	30
3.6.2	Analisis Korelasi	32
3.6.3	Analisis Regresi linier sederhana	33
3.7	Pengujian Hipotesis	34
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1	Sejarah Perusahaan	35
4.1.2	Visi, Misi, Motto dan Logo perusahaan	38
4.1.3	Bidang Usaha	40
4.1.4	Sumber daya perusahaan	44
4.1.5	Budaya Kerja Perusahaan	50

4.2	Hasil Analisis	52
4.2.1	Karakteristik Responden.....	52
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik	56
4.2.3	Total Skor Variabel	58
4.2.4	Uji Validitas.....	61
4.2.5	Uji Reabilitas	63
4.2.6	Hasil analisis regresi dan korelasi	65
4.2.7	Pengujian Hipotesis	69
4.3	Pembahasan.....	70
4.3.1	Kompensasi yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara	70
4.3.2	Prestasi Kerja yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara	73
4.3.3	Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja	76
BAB V	PENUTUP	79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	81

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Hal
1.	Mapping PenelitianSebelumnya	21
2.	IndikatorVariabelKompensasi	28
3.	IndikatorVariabelPrestasiKerja.....	29
4.	PedomanUntukMemberikanInterpretasiKoefesienKorelasi	33
5.	DaftarKaryawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara	49
6.	Jumlahkaryawanberdasarkanjeniskelamin.....	52
7.	Jumlahkaryawanberdasarkanusia.....	53
8.	Jumlahkaryawanberdasarkanpendidikan	54
9.	Jumlahkaryawanberdasarkanpengalamankerja.....	55
10.	Stastistikdeskriptifvariabelpenelitian	56
11.	Ujivaliditasvariabelkompensasi	61
12.	Ujivaliditasvariabelprestasikerja.....	62
13.	Ujireliabilitasvariabelkompensasi	63
14.	Ujireliabilitasvariabelprestasikerja.....	65
15.	Model summary korelasidanregresisederhanakompensasiterhadapprestasi kerja.....	67
16.	Summary output coeffecientsvariabelkompensasiterhadapprestasikerja	69
17.	Skor rata-rata kompensasi	70
18.	Skor rata-rata prestasikerja.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Hal
1.	Model Penelitian Hubungan Antar Variabel	22
2.	Gedung PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara	37
3.	Logo lama Perum Pegadaian	39
4.	Logo baru PT Pegadaian (Persero)	39
5.	Struktur organisasi korporasi PT Pegadaian (Persero)	44
6.	Struktur organisasi Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero)	45
7.	Budaya kerja perusahaan	51
8.	Total skor kompensasi	59
9.	Total skor prestasi kerja	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dewasa ini, banyak perusahaan yang mulai berlomba-lomba memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan, tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut maka perusahaan tidak akan bisa berkembang atau pun mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memperhatikan karyawannya. Dengan cara para karyawan tersebut haruslah diberi motivasi agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Dalam hal memotivasi karyawannya perusahaan dapat fokus pada masalah pemberian kompensasi. Jika diperhatikan dan dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk mengurangi kinerja dan meningkatkan keluhan-keluhan dan menyebabkan mogok kerja.

Menurut Sirait (2006) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik yang berupa uang maupun bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai yang diberikannya untuk organisasi. Agar kegiatan operasional karyawan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Kompensasi

memang bukan satu-satunya faktor motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, tetapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasibuan (2002), menjelaskan : prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja yang baik dari para karyawan dianggap dapat membantu meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Kualitas tersebut dapat dilihat dari tingginya rasa kepercayaan atau loyalitas masyarakat terhadap perusahaan tersebut. Sehingga, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi yang perusahaan berikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut karena perusahaan harus dapat bersikap adil kepada semua karyawannya. Sehingga para karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan omset perusahaan.

PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bernaung dibawah Departemen Keuangan. Perusahaan ini sendiri bergerak dibidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. PT Pegadaian melayani masyarakat dalam memenuhi pinjaman modal, namun pinjaman yang diberikan sesuai dengan taksiran barang jaminan nasabah.

Peranan PT Pegadaian turut melaksanakan dan menunjang pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional. Kredit yang diberikan PT Pegadaian relatif kecil, sehingga masyarakat tidak merasa keberatan untuk mengembalikan pinjaman tersebut apabila tiba hari jatuh tempo, dan ini merupakan bukti sosial bahwa PT Pegadaian sebagai lembaga kredit yang dapat membantu kebutuhan masyarakat. Kegiatan pemberian pinjaman (kredit) ini dilakukan pada setiap kantor cabang dan unit pelayanan cabang (UPC) yang berada diseluruh Indonesia dibawah naungan Kantor Wilayah setiap daerah masing-masing.

Selain pemberian gaji tetap, karyawan juga diberikan bonus dan isentif, tunjangan dan fasilitas-fasilitas dengan harapan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan. Namun berdasarkan observasi dilapangan, kompensasi yang ada di PT Pegadaian (Persero) memiliki permasalahan. Dimana bonus yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawannya. Biasanya setiap tahun karyawan mendapatkan bonus biaya pembuatan seragam, jaspro, dan bonus-bonus lainnya dengan jumlah yang cukup besar. Namun, dalam beberapa bulan terakhir bonus-bonus tersebut diberikan dengan jumlah yang lebih kecil. Salah satu faktor penyebabnya adalah karena ada pergantian Direktur Utama yang ada diperusahaan dan mulai merubah semua sistem pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal ini membuat karyawan tidak semangat lagi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnyanya dan akibatnya prestasi kerja para karyawan mulai menurun. Hal ini terlihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang sudah tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Setiap harinya karyawan PT Pegadaian

(Persero) masuk kerja pukul 07.30 WITA – 16.00 WITA, namun dengan adanya penurunan kompensasi yang dirasakan oleh para karyawan membuat karyawan sering datang terlambat sehingga pelayanan yang seharusnya diberikan tepat pukul 07.30 pagi menjadi terlambat 30 menit sehingga nasabah yang sudah datang harus menunggu lebih lama. Selain itu, karyawan juga memberikan pelayanan yang kurang baik sehingga menyebabkan karyawan kurang puas dengan pelayanan yang ada dan mengakibatkan nasabah beralih ke Pegadaian yang lain. Padahal karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan juga tidak sesuai harapan karyawannya, dimana pantry yang seharusnya menjadi tempat istirahat dan tempat makan yang nyaman bersebelahan dengan toilet dan tempat sepatu. Musollah yang juga seharusnya menjadi tempat ibadah, diletakan barang-barang dan lemari sehingga karyawan yang ingin menjalankan ibadahnya merasa kurang nyaman untuk menggunakan musollah tersebut. Karyawan juga mulai membolos jam kerja, dimana pada saat jam pelayanan sedang berlangsung, ada karyawan yang santai dan asik mengobrol dengan rekannya. Karyawan tidak konsisten atau tidak hati-hati dalam bekerja dan melayani nasabah. Pekerjaan atau pelayanan yang sudah bisa dilakukan diabaikan begitu saja oleh karyawan sehingga membuat nasabah menunggu dan akibatnya nasabah mulai mengeluh karena pelayanan yang diberikan lama dan kurang ramah. Padahal para karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai target setiap bulannya untuk meningkatkan pendapatan / omset perusahaan.

Hal ini menunjukkan ternyata kompensasi sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, dimana apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya sedangkan apabila perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kinerja karyawannya maka prestasi kerja para karyawan akan menurun dan dapat berakibat buruk terhadap kegiatan operasional perusahaan.

Untuk itu, pemberian kompensasi pada PT Pegadaian (Persero) harus lebih diperhatikan karena mengingat faktor sumber daya manusia atau karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sehingga apabila perusahaan dapat memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawannya hal ini berdampak baik pada perusahaan karena prestasi kerja para karyawan akan meningkat dan membuat pendapatan atau omset perusahaan meningkat juga.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik mengambil Judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara”**.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil observasi lapangan, diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Adanya pergantian Direktur Utama yang baru, dimana pimpinan yang baru ini mulai mengubah sistem pemberian kompensasi yang ada, sehingga

membuat timbulnya keresahan bagi para karyawan dan akibatnya membuat karyawan tidak bekerja dengan baik

2. Karyawan tidak tepat waktu untuk datang ketempat kerja, sehingga pelayanan yang seharusnya sudah dibuka pada pukul 07.30 pagi menjadi terlambat 30 menit
3. Karyawan membuat nasabah menunggu lama sehingga membuat nasabah pindah ke pegadaian yang lain
4. Karyawan mulai malas bekerja sehingga membuat pekerjaan menumpuk
5. Pelayanan yang diberikan karyawan kurang ramah dan kurang cepat sehingga membuat nasabah mengeluh dan kurang puas dengan pelayanan yang diberikan
6. Karyawan mulai membolos jam kerja, dimana pada saat belum jam istirahat, ada karyawan yang sudah pergi beristirahat dan ngerumpi, selain itu juga ada karyawan yang bermain telepon seluler pada saat jam kerja berlangsung
7. Tempat karyawan makan (pantry) bersebelahan dengan toilet dan tempat sepatu sehingga membuat karyawan tidak nyaman untuk makan siang
8. Musollah yang seharusnya menjadi tempat ibadah yang nyaman diletakan lemari sehingga pada saat karyawan menjalankan ibadahnya terasa kurang nyaman karena tempatnya sempit

1.3. PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada dan observasi yang dilakukan dilapangan, penelitian ini membatasi masalah pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

1.4. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Seberapa besar Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara?”

1.5. TUJUAN DAN MANFAAT

Dari rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk menganalisis kompensasi yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara
- b. Untuk menganalisis Prestasi Kerja Karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara
- c. Untuk menganalisis seberapa besar Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara.

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis, dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu mengenai teori Kompensasi dan Prestasi Kerja Karyawan
- b. Bagi Instansi Pendidikan, sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada penelitian mengenai Kompensasi dan Prestasi Kerja Karyawan
- c. Bagi perusahaan, Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam Prestasi Kerja Karyawan melalui kompensasi dan dampaknya terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2008) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang, misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Ivancevich (dalam Sofyandi, 2013) Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapat *reward* finansial maupun non finansial.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (dalam Sofyandi, 2013) *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Wheter hourly*

wages of periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation. (Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Handoko (2001) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan. Dale Yoder Ph.D (dalam Sofyandi, 2013) mengemukakan: *The payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Perusahaan atau organisasi dalam menetapkan sistem kompensasi bertujuan untuk mengikat serta menahan karyawan-karyawan yang potensial. Dengan kata lain, sistem kompensasi yang dilaksanakan oleh perusahaan atau organisasi bertujuan untuk dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Dalam menetapkan kompensasi, perusahaan harus tanggap terhadap kondisi yang ada serta sesuai dengan lingkungan perusahaan sehingga dapat

memotivasi karyawan dan memastikan bahwa kompensasi tersebut harus berlaku adil terhadap karyawan.

Untuk lebih jelasnya, Hasibuan (2008) mendeskripsikan tujuan pemberian kompensasi, sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti : batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pas.

2.1.3 Jenis-jenis Kompensasi

Sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu penentuan sistem kompensasi harus dilakukan dengan baik. Sistem kompensasi dapat dibedakan menurut jenis-jenisnya.

Menurut Hasibuan (2008), bentuk dan jenis kompensasi yang dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa : gaji, upah, dan isentif.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Isentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

2. kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktifitas kerja karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah / balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas

jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/cost of living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasi kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju

(depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja tercapai sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

2.2 Konsep Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Setiap pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat yang menyangkut karyawannya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain ada karyawan yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil

dalam hal penempatan, promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan.

Menurut Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Prestasi Kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002).

Definisi lain yang dikemukakan oleh Manulang (2001) adalah bahwa: "Prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi".

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil pelaksanaan kerja karyawan yang dilakukan secara efisien. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan salah satu hal yang harus diperhatikan yaitu kompensasi. Faktor tersebut merupakan faktor yang menentukan prestasi kerja, artinya jika kompensasi rendah maka prestasi kerja akan rendah, demikian juga sebaliknya jika kompensasi tinggi maka prestasi kerja juga akan tinggi.

2.2.2 Aspek-aspek standar Prestasi Kerja

Aspek-aspek standar prestasi kerja yang dipergunakan oleh suatu organisasi terdiri dari:

- | | | |
|----------------|----------------|------------------|
| - Kesetian | - Hasil kerja | - Prakarsa |
| - Kejujuran | - Kedisiplinan | - Kecakapan |
| - Kreativitas | - Kerjasama | - Tanggung Jawab |
| - Kepemimpinan | - Kepribadian | |

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kualitas Kerja, meliputi penguasaan iptek, memahami lingkungan pekerjaan, memahami tanggung jawab dan wewenang yang diembani, ketepatan dan ketelitian dan keterampilan dan keberhasilan.
2. Kuantitas, yaitu keluaran hasil dan kecepatan.
3. Konsistensi Karyawan, terdiri dari kemampuan dan aktualisasi diri, kesehatan, daya tahan tubuh yang prima, mengikuti instruksi, hati-hati dalam bekerja, dan rajin.
4. Sikap Karyawan, meliputi sikap terhadap instansi dan lembaga lain.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Kompensasi merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa atas kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Menurut Moenir (2005) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Prestasi kerja seorang karyawan sering kali tergantung oleh kompensasi yang diterimanya, karena dengan pemberian kompensasi yang lebih tinggi atau lebih besar karyawan akan lebih semangat untuk bekerja dan meningkatkan prestasinya. Pada dasarnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari atau mencari nafkah, berarti apabila disuatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan, dilain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan tertentu (Siagian, 2011).

Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi sebagai pendorong dalam peningkatan

prestasi kerja karyawan, dimana karyawan akan bekerja dengan maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dan menambah omset perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka diduga bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan menjelaskan pada penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masalah kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Mapping Penelitian Sebelumnya

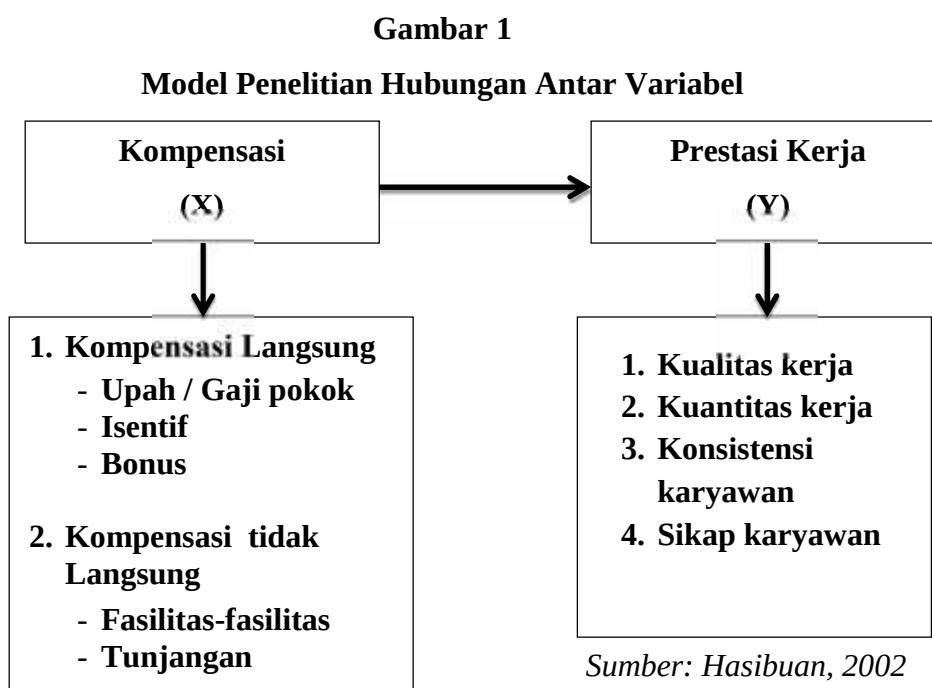
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ira Nanda Sari(2009)	Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Medan	Korelasi dan Regresi linier sederhana	Kompensasi langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil koefisien determinasi yang menyatakan bahwasanya 20,5% prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi.
2.	Susi Susanti (2011)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Asean Pekanbaru	Korelasi dan Regresi linier sederhana	Kompensasi mempunyai hubungan dengan prestasi kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,345 sehingga berpengaruh signifikan dan positif sedangkan nilai determinasi menyatakan bahwa 11,9% kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.
3.	Mora Agusta Manix (2012)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Telkomsel Cabang Medan	Korelasi dan Regresi Linier Sederhana	Pemberian kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Telkomsel Cabang Medan

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini. Perbedaannya yaitu terdapat pada tempat dan waktu penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu selain

pada alat analisis yang digunakan sama, terdapat persamaan pula pada variabel yang diteliti yaitu kompensasi dan prestasi kerja. Selain itu jika diperhatikan, hasil olah data dari variabel kompensasi dan prestasi kerja dari penelitian terdahulu, ternyata terdapat pengaruh yang positif dari variabel kompensasi terhadap prestasi kerja.

2.5 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasibuan, 2008

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X) yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang menjadi variabel terikat (Y). Kompensasi ini terdiri dari dua, yaitu kompensasi langsung yaitu kompensasi atau suatu imbalan yang diberikan secara langsung dari perusahaan kepada karyawannya seperti: gaji, upah, isentif, bonus

yang diberikan perusahaan secara berkala setiap bulannya. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan fasilitas-fasilitas dan tunjangan yang diberikan perusahaan seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, tempat ibadah, cafeteria, pentry, program rekreasi, serta kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kedua jenis kompensasi ini secara analitis dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan meliputi: kualitas, kuantitas, konsistensi karyawan dan sikap karyawan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawannya maka secara otomatis prestasi kerja karyawan akan menurun dan mengakibatkan sasaran organisasi tidak dapat tercapai.

2.6 Hipotesis

Dari kerangka pikir di atas, maka hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

“Diduga kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah PT PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara. Waktu penelitian selama 7 (lima) bulan, mulai dari bulan Februari–Agustus 2015. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal, ujian proposal, bimbingan tugas akhir dan ujian tugas akhir.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel *independen* dan variabel *dependen*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, sebagai variabel bebas (*independen*) terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagaiberikut:

a. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan yang terkait dengan permasalahan yang sedang terjadi di lapangan mengenai kompensasi dan prestasi kerja karyawan.

b. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan–bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, baik dari dalam kantor maupun dari luar kantor.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Nazir (2003) data adalah keterangan mengenai sesuatu yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer adalah data hasil kuesioner dari karyawan mengenai lingkungan kerja dan kinerja yang diolah langsung oleh Penulis.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi, jumlah karyawan, visi misi, job description, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.3.2 Metode Pengumpulan data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (*Questioner*)

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan Kompensasi dan Prestasi Kerja Karyawan beserta indikator-indikatornya.

2. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara yang berjumlah 30 orang.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. Dimana Teknik *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono 2013). Untuk itu penelitian

ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi yang ada dijadikan sampel.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dan merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Variabel penelitian, dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu: kompensasi disimbol X sebagai variabel bebas dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat yang disimbol Y. Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-variabel atau bagian dari variabel. Sub variabel ini dikembangkan menjadi bagian yang lebih kecil yaitu indikator (Ridwan, 2002).

3.5.1 Variabel Kompensasi (X_1)

a. Definisi Operasional

Kompensasi (X) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja : 2002).

b. Kisi-kisi Instrumen

Adapun indikator-indikator kompensasi dapat dilihat melalui butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Setuju (SS), 'B' Setuju (S), 'C' Ragu-ragu (RG), 'D' Kurang Setuju (KS), 'E' Tidak Setuju (TS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1.

Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Indikator Variabel Kompensasi

NO	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM
1	Gaji/Upah	- Upah dan gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu	1
		- Upah dan gaji yang diterima sudah sesuai harapan	1
2	Isentif	- Isentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja	1
		- Isentif diberikan sebagai imbalan atas kerja karyawan bukan berdasarkan senioritas atau jam kerja	1
3	Bonus	- Bonus yang diberikan sesuai harapan	1
		- Bonus diberikan kepada karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu	1
4	Fasilitas	- Kondisi kantor dan ruang kerja memadai	1
		- Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	1
5	Tunjangan	- Tunjangan yang diberikan mencukupi kebutuhan karyawan	1
		- Karyawan selalu diberikan tunjangan sosial	1
Jumlah			10

Sumber : Hasibuan (2008)

3.5.2 Variabel Prestasi Kerja (Y)

a. Definisi Operasional

Prabowo, et.al.(2005) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya.

b. Kisi-kisi Instrumen

Adapun indikator-indikator prestasi kerja karyawan dapat dilihat melalui butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Setuju (SS), 'B' Setuju (S), 'C' Ragu-ragu (RG), 'D' Kurang Setuju (KS), 'E' Tidak Setuju (TS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1.

Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Indikator Prestasi Kerja

NO	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM
1	Kualitas kerja	- Penguasaan iptek, memahami tugas dan tanggung jawab, ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan	2
2	Kuantitas kerja	- Kecepatan & keluaran hasil	2
3	Konsistensi karyawan	- Kemampuan dan aktualisasi diri, kesehatan, mengikuti instruksi, hati-hati dalam bekerja, dan rajin	2
4	Sikap karyawan	- memiliki pribadi yang tangguh, sikap karyawan terhadap instansi dan lembaga lain	2
Jumlah			8

Sumber : Hasibuan (2002)

3.6 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel Kompensasi (X) dan Prestasi Kerja (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier sederhana merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Untuk menguji instrument penelitian apakah valid atau tidak diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya dengan memiliki nilai korelasi $r = 0,3$ (Sugiono 2004). Adapun uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.

Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir untuk menguji validasi setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumusan korelasi Product Moment. Jika validitasnya lebih besar dari 0,30 maka instrument penelitian dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. Rumus koefisien reliabilitas alpha croanbarch adalah (Sugiono, 2004):

$$r_i = \frac{k\{1 - \sum s_i\}^2}{(k-1)st^2}$$

Keterangan :

K = mean kuadrat antara subjek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

st^2 = varians total

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r) > 0,6 (Siregar, 2010).

3.6.2 Analisis Korelasi

Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2006). Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas kompensasi dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

R=	Korelasi (keeratan)
X	= Variabel bebas
Y	= Variabel terikat
N	= Jumlah responden
Σ	= Total dari setiap Variabel

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut:

Tabel 4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2013)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi multiple

3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X(Kompensasi), dengan variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan). Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y) \sum (X)^2 - (\sum X) \sum (Y)}{n \sum X^2 - \sum (X)^2}$$

$$b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{n (\sum X^2) - \sum (X)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

n = Jumlah responden

X = Variabel Bebas

Σ = Total dari setiap variabel

a =Konstanta

b =Koefisien regresi

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Kompensasi, terhadap variabel terikat (Y) Prestasi Kerja karyawan pada PT PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai $\alpha = 0,05$ atau tingkat kesalahan 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel bebas.

Hipotesis :

$H_0, \beta_1 \leq 0$ (Kompensasi tidak terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara)

$H_a, \beta_1 > 0$ (Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Belanda (VOC) mendirikan Bank Van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan system gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.

Ketika Inggris mengambil ahli kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816), Bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan, dan masyarakat diberikan keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari Pemerintah Daerah setempat (*liecentie stelsel*). Namun metode tersebut berdampak buruk pemegang lisensi menjalankan praktek rentenir atau lintah darat yang dirasakan kurang menguntungkan pemerintah berkuasa (Inggris). Oleh karena itu metode “*liecentie stelsel*” diganti menjadi “*pacth stelsel*” yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah daerah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, *pacth stelsel* tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama. Pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia menerapkan apa yang disebut dengan “*Cultuur Stelsel*” yang dimana dalam kajian tentang pegadaian saran yang dikemukakan adalah sebaiknya kegiatan pegadaian

ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintahan dari Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara. Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.

Pada masa penduduk Jepang gedung kantor pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di jalan Kramat Raya 162, Jakarta dijadikan tempat tawanan perang dan kantor pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke Jl. Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang baik dari sisi kebijakan maupun struktur Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam bahasa Jepang disebut “Sitji Eigeikyuku”, pimpinan Jawatan Pegadaian dipegang 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 Karanganyar, Kebumen karena situasi perang yang kian memanas. Agresi Militer Belanda II memaksa Kantor Jawatan Pegadaian pindah lagi ke Magelang. Pasca perang kemerdekaan Kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian 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 peraturan pemerintah No. 7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), dan selanjutnya berdasarkan peraturan

pemerintah No. 10/1990 (yang diperbaharui dengan peraturan pemerintah No. 103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM). Kemudian pada tahun 2011, perubahan status kembali terjadi yakni dari PERUM menjadi PERSEROAN yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 51/2011 yang ditandatangani pada 13 Desember 2011. Namun perubahan tersebut efektif setelah anggaran dasar diserahkan ke pejabat berwenang yaitu 1 April 2012.

Gambar 2
Gedung PT. PEGADAIAN (Persero) Cabang Manado Utara



Sumber: PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

4.1.2 VISI, MISI dan MOTTO Perusahaan

Dalam kegiatan usahanya PT PEGADAIAN Cabang Manado Utara memiliki Visi, Misi dan Motto sebagai berikut:

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

- Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi,
- 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,
- Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

c) Motto Perusahaan

“MENGATASI MASALAH TANPA MASALAH”

d) Logo Perusahaan

Tepat pada ulang tahunnya yang ke-112, Pegadaian meluncurkan logo baru 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 3

Logo Lama PERUM PEGADAIAN



Sumber: PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

Gambar 4

Logo Baru PT PEGADAIAN (Persero)



Sumber: PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

Setelah beralih dari PERUM Pegadaian menjadi PT Pegadaian, perusahaan pun mengganti logo mereka. 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, dan menjaditempatsegalasolusidengansimbolkeadilandankeseimbanganyangmerupakanekuitasdariPegadaian.

Simbol tiga lingkaran yang bersinggungan mewakili tiga inti layanan Pegadaian, yaitu: Pembiayaan, Emas dan Varia, yangberkolaborasisatusamalain. WarnahijaudiambildariekuitasPegadaian,yang jugamerefleksikanmaknasebuahpertumbuhan. 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. 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 maknanya yaitu: rendah hati, tulus dan ramah dalam melayani.

4.1.3 Bidang Usaha

PT Pegadaian merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bergerak dibidang jasa penyaluran pinjaman kepada masyarakat atas dasar hukum gadai, dengan jaminan bergerak. Peranan PT Pegadaian turut melaksanakan dan menunjang pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya melalui penyaluran uang pinjaman atas dasar hokum gadai. Kredit yang diberikan PT Pegadaian relative kecil, sehingga masyarakat tidak merasa

keberatan untuk mengembalikan pinjaman tersebut apabila tiba hari jatuh tempo, dan ini merupakan bukti social bahwa PT Pegadaian sebagai lembaga kredit yang dapat membantu kebutuhan masyarakat. Kegiatan pemberian pinjaman (kredit) ini dilakukan pada setiap kantor cabang dan unit pelayanan cabang (UPC) yang berada diseluruh Indonesia dibawah naungan Kantor Wilayah setiap daerah masing-masing. Dalam kegiatan magang ini penulis ditempatkan pada Kantor Cabang Manado Utara.

Adapun beberapa produk yang ditawarkan oleh PT PEGADAIAN (Persero) yaitu sebagai berikut:

1. Pegadaian KCA (Kredit Cepat Aman): Pinjaman berdasarkan hukum gadai dengan prosedur pelayanan yang mudah, aman, dan cepat.
2. Pegadaian Jasa Taksiran: Bentuk layanan kepada masyarakat yang ingin mengetahui karatase dan kualitas harta perhiasan, emas, berlian, dan batu permata, baik untuk keperluan investasi atau keperluan bisnis.
3. Pegadaian Jasa Titipan: Pemberian pelayanan kepada masyarakat yang ingin menitipkan barang-barang atau surat berharga yang dimilikinya (emas, berlian, surat berharga, kendaraan) apabila akan pergi meninggalkan rumah dalam waktu lama.
4. Pegadaian KREASI (Kredit Angsuran Sistem Fidusia): merupakan kredit angsuran tiap bulan dengan sitem FIDUSIA, yang diberikan kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk mengembangkan usahanya.

5. Pegadaian KRASIDA (Kredit Angsuran Sistem Gadai): merupakan kredit angsuran tiap bulan dengan system GADAI, yang diberikan kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk mengembangkan usaha.
6. Pegadaian KRESNA (Kredit Serba Guna): merupakan pemberian pinjaman kepada pegawai/karyawan dalam rangka kegiatan produktif/konsumtif dengan pengembalian secara angsuran dalam jangka waktu kelipatan 3 bulanan, minimum 12 bulan dan maksimum 60 bulan.
7. Pegadaian KTJG (Kredit Tunda Jual Gabah): Memberikan pinjaman dana secara cepat kepada petani pada saat panen raya dengan jaminan gabah kering giling untuk digunakan menutup biaya hidup dan modal budidaya.
8. Pegadaian KREMADA (Kredit Perumahan Rakyat): Pegadaian Kremada ditujukan kepada masyarakat berpendapatan rendah yang tergabung dalam kelompok untuk pembangunan rumah baru dan renovasi.
9. Pegadaian KRISTA (Kredit Usaha Rumah Tangga): Pegadaian Krista ditujukan kepada pengusaha kelompok mikro (pedagang kecil/tukang sayur/pedagang kaki lima) yang tergabung dalam kelompok yang membutuhkan dana bagi usahannya.
10. Pegadaian KUCICA (Kiriman Uang Cara Instan Cepat Aman): Bentuk Pelayanan kepada masyarakat untuk pengiriman uang di/ke dalam dan luar Negeri. Layanan kiriman uang ini bekerja sama dengan Western Union.
11. Pegadaian Rahn (AR RAHN): melayani skim pinjaman untuk memenuhi kebutuhan dana bagi masyarakat dengan system gadai sesuai syariah. Cukup

membawa jaminan berupa emas, berlian elektronik, kendaraan atau barang bergerak lainnya. Tanpa bunga, hanya dibebani biaya ijarah (jasa simpan) dengan besaran sebagaimana dalam lampiran.

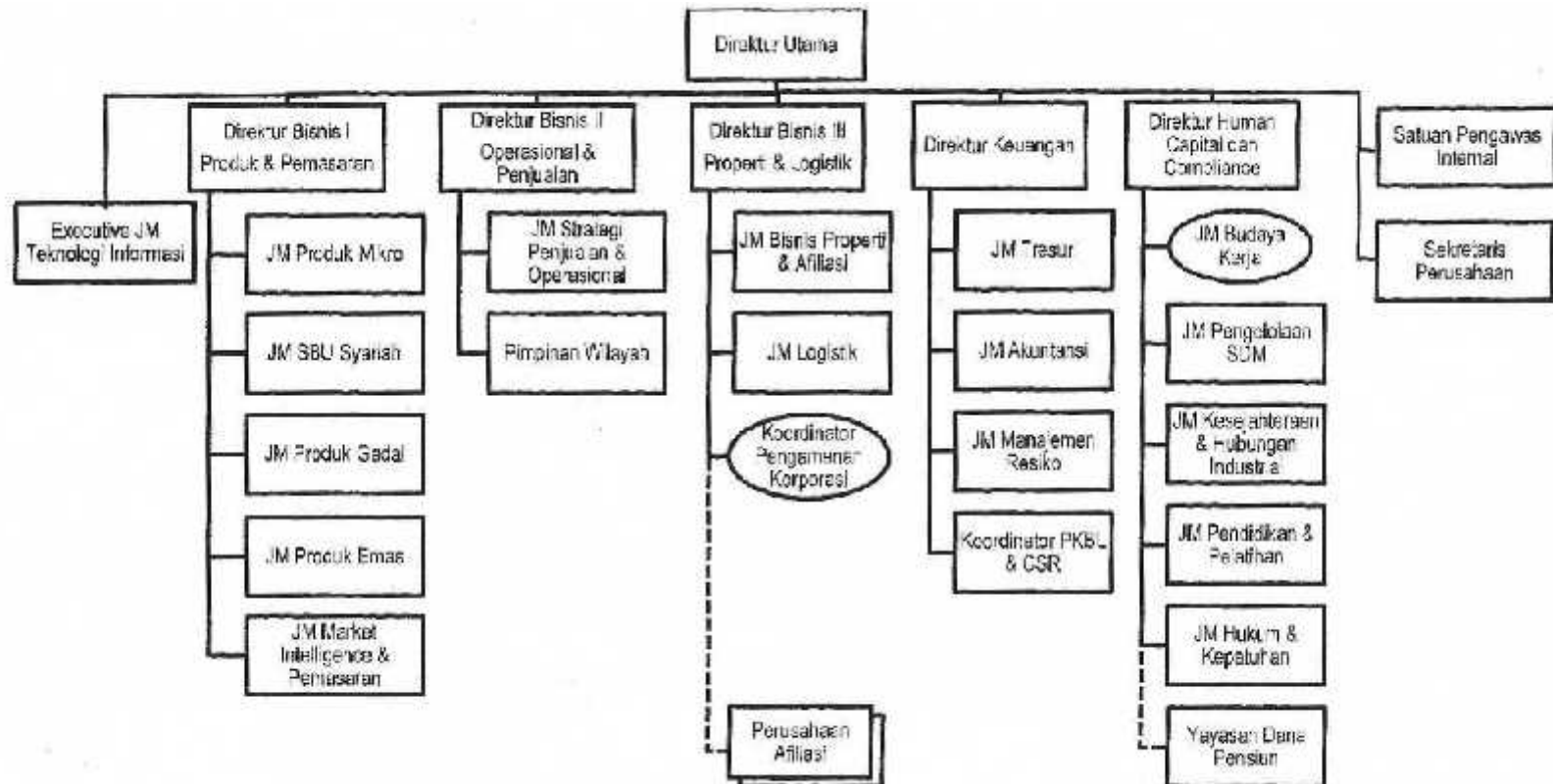
12. Pegadaian ARRUM (Fidusia berbasis Syariah Untuk Usaha Mikro/Kecil): Melayani Skim pinjaman berprinsip syariah bagi para pengusaha mikro dan kecil untuk keperluan pengembangan usaha melalui sistem pengembalian secara angsuran.
13. Pegadaian KAGUM (Kredit Aneka Guna Untuk Umum): Layanan pemberian pinjaman bagi pegawai/karyawan suatu instansi/lembaga yang berpenghasilan tetap dengan sistem fidusia dan diangsur setiap bulan .
14. Pegadaian AMANAH (Murabahah untuk kepemilikan kendaraan bermotor): Pemberian pinjaman guna kepemilikan kendaraan bermotor kepada para pegawai tetap pada suatu instansi atau perusahaan tertentu atas dasar besarnya penghasilan (gaji) dengan pola perikatan jaminan sistem fidusia atas obyek, surat kuasa pemotongan gaji amanah tersebut. Skim pemberian pinjaman ini menetapkan system syariah dengan akad murabahah.
15. Pegadaian INVESTA (Investasikan harta berharga milik anda): merupakan pinjaman (kredit) atas dasar hukum gadai dalam jangka waktu tertentu yang diberikan kepada nasabah dengan jaminan berbentuk saham yang tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI).
16. Pegadaian MULIA (Murabahah logam mulia untuk investasi pribadi): memfasilitasi penjualan Logam Mulia oleh Pegadaian kepada masyarakat

secara tunai dan/atau angsuran baik individual maupun kelompok dengan proses cepat dan dalam jangka waktu yang fleksibel.

4.1.4 Sumber Daya Perusahaan

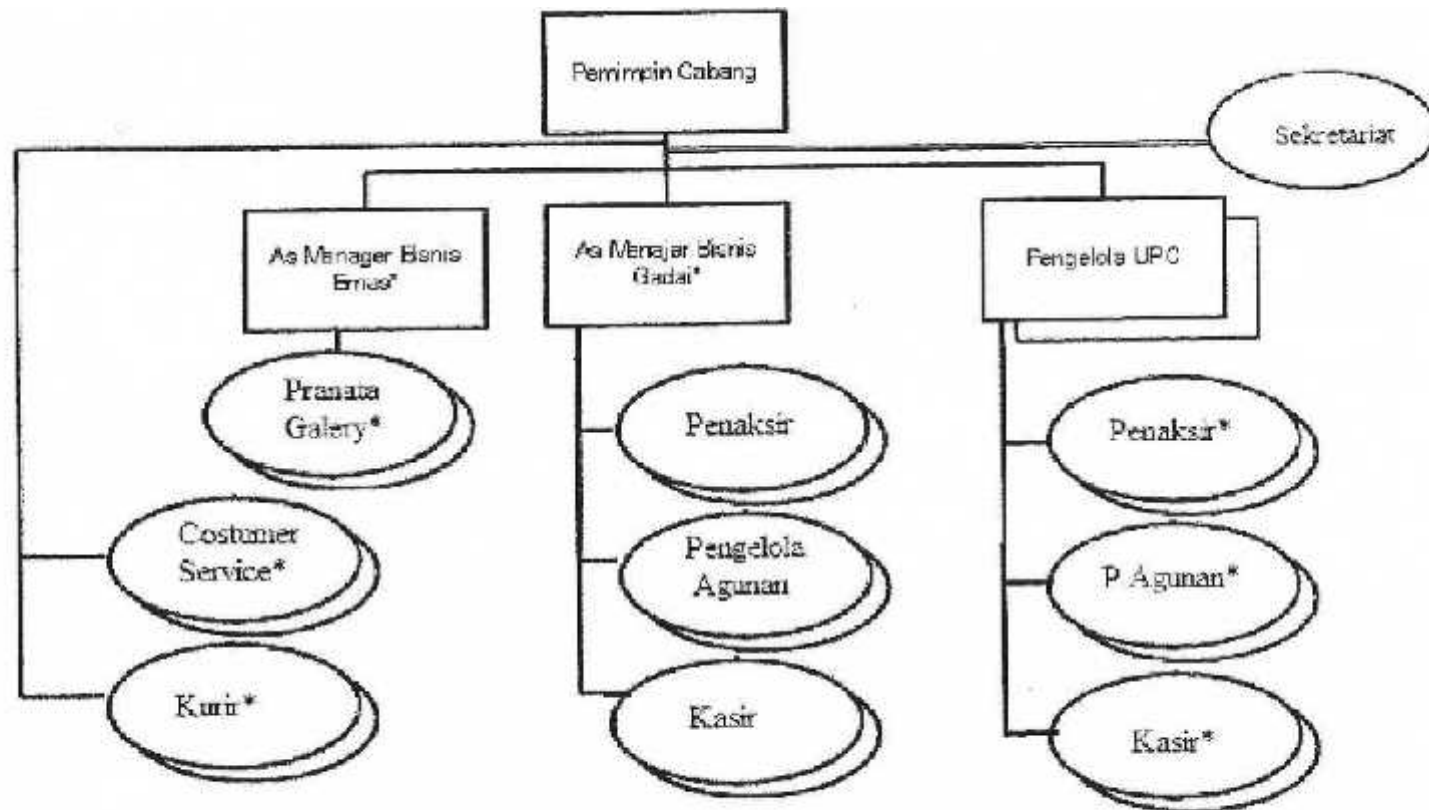
Gambar 5

Struktur Organisasi Korporasi PT PEGADAIAN (Persero)



Sumber: PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

Gambar 3
Struktur Organisasi Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero)



*) sesuai kelas dan atau analisa beban kerja dan atau ketentuan-ketentuan lain misalnya GCG

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

Berdasarkan struktur organisasi dari Pegadaian Kantor Cabang diatas, berikut ini penulis akan mendeskripsikan beberapa Job Description pada Kantor Cabang Manado Utara:

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) yang berada dibawah naungan kantor cabang itu sendiri.

2) Sekretariat (Administrasi)

Bertanggung jawab melaksanakan tata usaha persuratan, mengelola administrasi keuangan cabang dan melaporkan perkembangan dan 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 Galery

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

5) Asisten Manager Bisnis Gadai

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

6) Pengelola UPC

Bertanggung jawab untuk mengelola/mengorganisasikan kegiatan operasional 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 tugas penerimaan dan pembayaran sesuai ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan operasional kantor cabang.

9) Pengelola Agunan/Pengelola Gudang

Bertanggung jawab atas barang-barang digudang, melakukan tugas pemeriksaan, penyimpanan, dan pengeluaran barang jaminan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan serta keutuhan barang jaminan.

10) Costumer Service

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

11) Kurir/Office Boy

Mengantarkan surat kepada Pegadaian Kantor wilayah atau pun kepada nasabah yang jatuh tempo yang tidak bisa dihubungi lewat telepon dan sms. dan menjaga kebersihan dan kerapian di kantor cabang.

Adapun data karyawan yang ada di PT Pegadaian Kantor Cabang Manado

Utara, yaitu, sebagai berikut:

Tabel 5
Daftar Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

No	Nama Pegawai	Unit Kerja	Jabatan
1	I Nyoman Mas Aryana	Kantor Cabang	Pemimpin Cabang
2	Candra Cristian Tenda	Kantor Cabang	Penaksir Madya
3	Mutmainna Palamani	Kantor Cabang	Penaksir Madya
4	Priskila CH.N.Watania	Kantor Cabang	Penaksir Muda
5	Abram E Hariawan	Kantor Cabang	Pengelola Agunan
6	Rafika Pinaria	Kantor Cabang	Pengelola Galeri 24
7	Rahmad Nurjaman	Kantor Cabang	Kasir
8	Zulkifli Sonu	Kantor Cabang	Kasir
9	Mega Ikawaty Turkanto	Kantor Cabang	Staff Galeri 24
10	Heru Paul Lumintang	UPC Calaca	Pengelola UPC
11	Howard Stevanus Sundana	UPC Calaca	Kasir
12	Markel Billy Elia Landeng	UPC Pasar 45	Pengelola UPC
13	Agust Ariyanto	UPC Pasar 45	Kasir
14	Juanna Monolysa Sihotang	UPC Teling	Pengelola UPC
15	Olivia Worang	UPC Teling	Penaksir Muda
16	Heri Cahyono	UPC Teling	Kasir
17	Yunita Fransiska Tuju	UPC Tikala	Pengelola UPC
18	Tanwir J.Hanafi	UPC Tikala	Kasir
19	Ida Nursanti	UPC Tingkulu	Pengelola UPC
20	Khabib Anshori	UPC Tingkulu	Kasir
21	Rahmawaty Hulinggi	UPC Mahakeret	Pengelola UPC
22	Grivano Gilang R.Samihing	UPC Mahakeret	Kasir
23	Chandra R.Katingide	UPC Karona	Pengelola UPC
24	Jilly Keiza Boham	UPC Karona	Kasir
25	Fatilly Heribertus Gedoan	UPC Komo	Pengelola UPC
26	Nikson Kansil	Kantor Cabang	Supir
27	Andris Alenaung	Kantor Cabang	Office Boy
28	Voklen Assa	Kantor Cabang	Satpam
29	Selvianus Samihing	Kantor Cabang	Satpam
30	Kristian Roring	Kantor Cabang	Satpam

Sumber : PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

4.1.5 Budaya Kerja Perusahaan

Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi PT Pegadaian (Persero), maka telah ditetapkan budaya perusahaan yang harus selalu dipelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh insan Pegadaian yaitu jiwa **'INTAN'** yang terdiri dari:

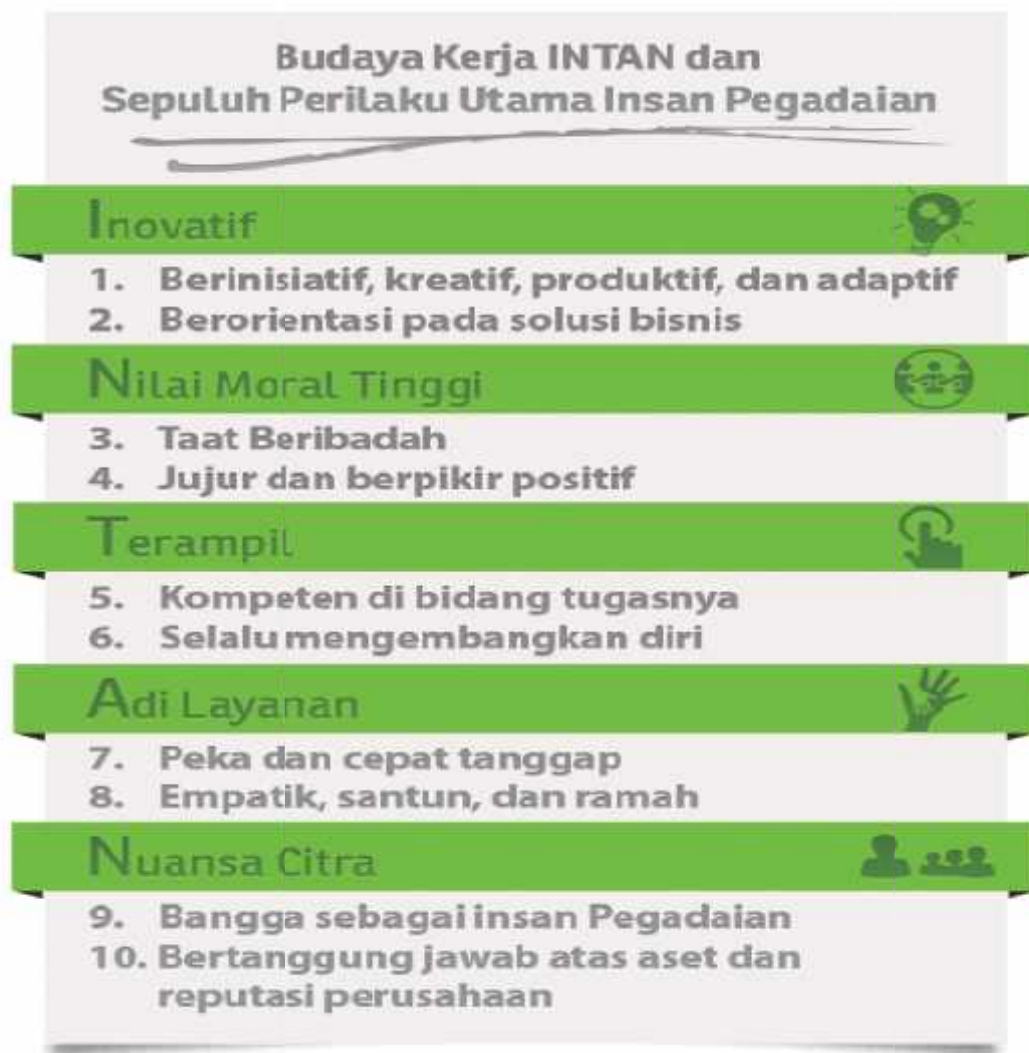
- I: INOVATIF** (berupaya melakukan penyempurnaan yang mempunyai nilai tambah dan tanggap terhadap perubahan)
- N: NILAI MORAL TINGGI** (memahami dan mematuhi ajaran agama masing-masing serta etika perusahaan)
- T: TERAMPIL** (mengetahui dan memahami tugas yang diemban serta selalu belajar dengan penuh tanggung jawab)
- A: ADI LAYANAN** (memberikan layanan yang dapat memuaskan orang lain, focus pada privasi, kenyamanan dan kecepatan)
- N: NUANSA CITRA** (senantiasa peduli dan menjaga nama baik serta reputasi)

Adapun 10 Prilaku Utama Insan Pegadaian, yaitu:

1. Berinisiatif, kreatif, produktif, dan adaptif
2. Berorientasi pada solusi bisnis
3. Taat beribadah
4. Jujur dan berpikir positif
5. Kompeten dibidang tugasnya
6. Selalu mengembangkan diri

7. Peka dan cepat tanggap
8. Empatik, santun dan ramah
9. Bangga sebagai insan pegadaian
10. Bertanggung jawab atas asset dan reputasi perusahaan

Gambar 7
Budaya Kerja Perusahaan



Sumber: PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara dengan menggunakan metode penelitian populasi. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

Responden berjumlah 30 orang yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	20	66,67
2	Perempuan	10	33,33
Jumlah		30	100

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

dari 30 orang karyawan, terdapat 20 orang karyawan laki-laki dan 10 orang karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih membutuhkan karyawan laki-laki karena pekerjaan yang ada di PT Pegadaian (Persero) mempunyai resiko yang besar (seperti: perampokan, pencurian, dll), apalagi mereka yang ditempatkan di unit-unit pegadaian yang hanya terdiri dari dua orang karyawan sehingga perusahaan lebih membutuhkan karyawan laki-laki dari pada perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden dibagi dalam beberapa kelompok. Adapun jumlah karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	16 – 25 Tahun	7	23,33
2	26 – 35 Tahun	14	46,67
3	36 – 45 Tahun	8	26,67
4	>46 Tahun	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak bekerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara adalah mereka yang berada pada range usia 26-35 tahun sebanyak 14 orang dengan tingkat presentase 46,67%, hal ini dikarenakan usia 26-35 tahun merupakan usia produktif

untuk bekerja sehingga karyawan dengan usia 26-35 tahun lebih banyak dari range usia karyawan lainnya. Sedangkan yang paling rendah adalah karyawan yang bekerja dengan usia >46 tahun karena di usia ini merupakan usia yang tidak produktif lagi untuk bekerja. Untuk itu karyawan dengan usia >46 tahun hanya satu orang yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan, responden dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu SMA/SMK, S1, dan S2. Selengkapnya tabulasi data karyawan berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8

Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA / SMK	10	33,33
2	S1	17	56,67
3	S2	3	10
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan pendidikan ditemui bahwa karyawan yang mempunyai pendidikan S1 lebih banyak dari karyawan dengan pendidikan S2 maupun SMK, yaitu 17 orang dengan tingkat presentase sebesar 56,67%. Hal ini dikarenakan gelar S1 sudah merupakan standar umum seorang karyawan untuk dapat bekerja di suatu

perusahaan. Untuk itu yang lebih banyak ditemui adalah karyawan dengan pendidikan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengalaman kerja, responden dibagi dalam beberapa kelompok.

Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9

Jumlah Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	5	16,67
2	6 – 10 tahun	16	53,33
3	11 – 15 tahun	8	26,67
4	>16 tahun	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut: karyawan yang paling banyak memiliki pengalaman kerja yaitu 6–10 tahun sebanyak 16 orang dengan tingkat presentase sebesar 53,33%, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun lebih banyak memiliki keterampilan dan sudah berpengalaman untuk melayani nasabah. Sedangkan karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja >16 tahun yaitu 1 orang yang merupakan pimpinan dari PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Hasil analisis deskriptif untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel Kompensasi dan Prestasi Kerja dari jawaban angket responden. Disamping itu akan dijelaskan juga total skor penyebaran data jawaban responden secara keseluruhan untuk variabel Kompensasi (X) dan Prestasi Kerja (Y). Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 30 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas data analisis dari Microsoft Excel. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik Deskriptif	Kompensasi (X)	Prestasi Kerja (Y)
Mean	3.697	3.738
Standard Error	0.095	0.106
Median	3.65	3.813
Mode	3.6	4.25
Standard Deviation	0.520	0.580
Sample Variance	0.271	0.337
Kurtosis	-0.457	-1.136
Skewness	0.431	-0.262
Range	2	2
Minimum	2.8	2.63
Maximum	4.8	4.63
Sum	110.9	112.13
Count	30	30

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Untuk penjelasan statistik deskriptif penelitian mengenai variabel kompensasi dan variabel prestasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 10 diperoleh nilai *Maximum* 4,8 dan nilai *Minimum* 2,8 atau memiliki *Range* 2 serta nilai *Sample Variance* 0,271 dengan nilai *standard error* 0,095. Hal ini menggambarkan bahwa Kompensasi pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Selanjutnya pada tabel tersebut juga diperoleh *Mean* 3,697 dengan nilai *Skewness* 0,431 dan nilai *Kurtosis* -0,457 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Kompensasi disekitar nilai *Median* 3,65. Menurut Priyatno (2012) jika rasio skewness antara -2 sampai 2, maka distribusi data normal. Sama halnya dengan rasio kurtosis Hal ini menggambarkan bahwa data jawaban Kompensasi yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 0,520. Dengan kata lain, Kompensasi pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara belum maksimal.

2. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 10 diperoleh nilai *Maximum* 4,63 dan *Minimum* 2,63 atau memiliki *Range* 2 serta nilai *Sample Variance* 0,337

dengan nilai *Standard Error* 0,106. Hal ini menggambarkan bahwa Prestasi Kerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digumakan sebagai variabel penelitian. Selanjutnya pada tabel tersebut juga diperoleh nilai *Mean* 3,738 dengan nilai *Skewness* -0,262 dan nilai *Kurtosis* -1,136 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Prestasi Kerja sekitar nilai *Median* 3,813. Menurut Priyatno (2012) jika rasio skewness antara -2 sampai 2, maka distribusi data normal. Sama halnya dengan rasio kurtosis. Ternyata, untuk rasio skewness tidak terdistribusi normal seperti halnya rasio kurtosis yang terdistribusi normal. Hal ini menggambarkan bahwa Prestasi Kerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara belum terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 0,580. Dengan kata lain, Prestasi Kerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara belum maksimal.

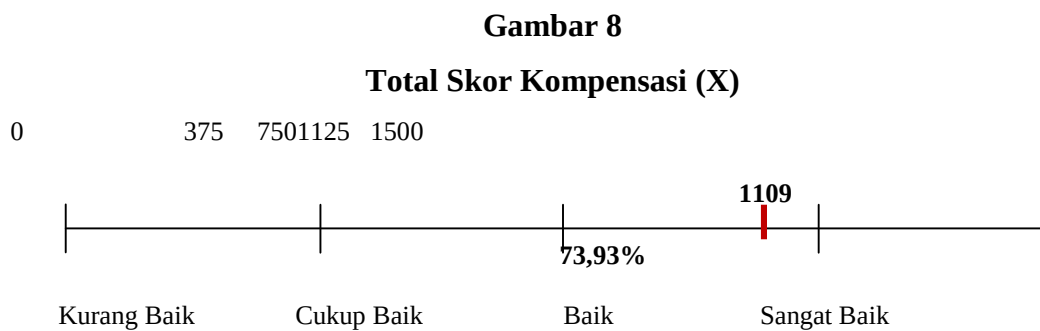
4.2.3 Total Skor Variabel

Untuk mengetahui seberapa besar jawaban responden dari masing-masing variabel beserta jawaban setiap instrument dari 30 responden dalam hal ini Kompensasi (X) dan Prestasi Kerja (Y) maka peneliti akan mengkaji seberapa baik total skor dari jawaban responden yang terkait dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Total Skor Kompensasi (X)

Instrumen penelitian untuk variabel kompensasi sebanyak 10 pernyataan dengan opsi yang diberikan skor 1–5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 10 \times 30 = 1500$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 10 dan responden = 30.

Jumlah skor jawaban responden untuk variabel Kompensasi (X) dari 30 responden pengumpulan data = 1109. Dengan demikian Kompensasi menurut persepsi 30 responden itu = $1109 : 1500 \times 100\% = 73,93\%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olahan Data, 2015

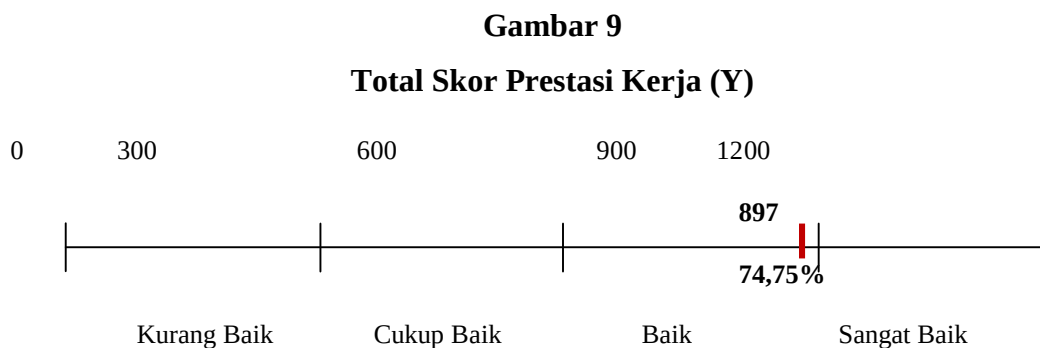
Total untuk variabel Kompensasi (X) berjumlah 1109, termasuk dalam kategori interval "baik". Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 73,93% hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi pada PT Pegadaian (Persero) Cabang

Manado Utara masih perlu dimaksimalkan untuk dapat mencapai kategori sangat baik.

2. Total Skor Prestasi Kerja (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel prestasi kerja sebanyak 8 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1–5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 8 \times 30 = 1200$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 10 dan jumlah responden = 36.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel prestasi kerja dari 30 responden berjumlah 897. Dengan demikian prestasi kerja menurut persepsi 30 responden itu = $897 : 1200 \times 100\% = 74,75\%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dikategori sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olahan Data, 2015

Total skor untuk jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja (Y) berjumlah 897, termasuk dalam kategori interval "baik". Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 74,75%. Hal ini menunjukkan bahwa skor

prestasi kerja belum berada pada interval sangat baik untuk itu prestasi kerja pada PT Pegadaian Cabang Manado Utara masih perlu ditingkatkan.

4.2.4 Uji Validitas

Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel, yaitu kompensasi (X) dan prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Untuk jelasnya validitas variabel kompensasi (X) dapat dilihat koefesien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 11
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Item Statistics				
Daftar Pernyataan	Stat. Produk Moment (r)	N	validitas	Ket.
JAWABAN X1.1	0,349	30	0,446	Valid
JAWABAN X1.2	0,349	30	0,736	Valid
JAWABAN X1.3	0,349	30	0,744	Valid
JAWABAN X1.4	0,349	30	0,687	Valid
JAWABAN X1.5	0,349	30	0,568	Valid
JAWABAN X1.6	0,349	30	0,521	Valid
JAWABAN X1.7	0,349	30	0,492	Valid
JAWABAN X1.8	0,349	30	0,567	Valid
JAWABAN X1.9	0,349	30	0,759	Valid
JAWABAN X1.10	0,349	30	0,511	Valid

Sumber: Pengolahan data 2015

Untuk mengukur nilai validitas kompensasi (X) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden sebanyak 30 orang sehingga nilai $r_{(0,05, 30)}$ pada *Table Product Moment* dan didapat nilai $r = 0,349$. Jika hasil validitas berada di atas 0,349 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel kompensasi (X) pada tabel 11 hasil analisisnya diatas r tabel, yaitu 0,349 sehingga dapat disimpulkan bahwa kesepuluh skor pernyataan atau instrumen pada variabel kompensasi (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Validitas Prestasi Kerja

Untuk jelasnya validitas variabel prestasi kerja (Y) dapat dilihat koefesien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 12
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item Statistics				
Daftar Pernyataan	Stat. Produk Moment (r)	N	validitas	Ket.
JAWABAN X1.1	0,349	30	0,902	Valid
JAWABAN X1.2	0,349	30	0,457	Valid
JAWABAN X1.3	0,349	30	0,733	Valid
JAWABAN X1.4	0,349	30	0,471	Valid
JAWABAN X1.5	0,349	30	0,500	Valid
JAWABAN X1.6	0,349	30	0,799	Valid
JAWABAN X1.7	0,349	30	0,365	Valid
JAWABAN X1.8	0,349	30	0,716	Valid

Sumber: Pengolahan data 2015

Untuk mengukur nilai validitas instrumen prestasi kerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 30 orang sehingga nilai $r_{(0,05, 36)}$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,349$. Jika hasil validitas berada diatas 0,349 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk kedelapan instrumen pada variabel prestasi kerja (Y) pada tabel 12 diatas r tabel, yaitu 0,349 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedelapan pernyataan atau instrumen pada variabel prestasi kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.2.5 Uji Reabilitas

Adapun uji reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha* untuk variabel kompensasi (X) dan prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

1. Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan *Software Microsoft exel2010* sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* untuk variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,731	30

Sumber: Hasil olahan data 2015

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih.

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel (r) $> 0,6$ dan berdasarkan hasil analisis pada tabel 13 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel kompensasi sebesar 0,731 ini berarti instrumen penelitian variabel kompensasi dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel $> 0,6$.

2. Uji Reabilitas Variabel Prestasi Kerja

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan *Software Microsoft exel2010* sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* untuk variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14
Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,659	30

Sumber: Hasil olahan data 2015

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih.

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel (r) $> 0,6$ dan berdasarkan hasil analisis pada tabel 14 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,659 ini berarti instrumen penelitian variabel prestasi kerja dapat dinyatakan

reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel $> 0,6$.

4.2.6 Hasil Analisis Regresi dan Korelasi

Prestasi kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk mencari tahu seberapa jauh hubungan antara kedua variabel yang diteliti, sedangkan regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 30 karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas data analisis *Microsoft Excel 2010*. Dalam penelitian ini, munculah hipotesis : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

Hasil analisis regresi dan korelasi untuk mengetahui hubungan dan pengaruh serta koefisien determinasi antara variabel kompensasi (X) dan prestasi kerja (Y) pada

PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara, dapat dilihat pada tabel beserta uraiannya sebagai berikut:

Tabel 15
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
Kompensasi (X) terhadap
Prestasi Kerja (Y)

REGRESSION STATISTICS					
Multiple R				0,528	
R Square				0,475	
Adjusted R Square				0,463	
Standard Error				2,011	
Observations				30	

ANOVA					
	Df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	174,308	174,308	10,836	0,003
Residual	28	450,392	16,085		
Total	29	624,7			

Model	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value
Intercept	12,480	5,342	2,336	0,027
Kompensasi (X)	0,471	0,143	3,292	0,003

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel kompensasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) ini akan diuraikan sbb :

$$\text{Koefisien Korelasi} \quad : \quad r = 0,528$$

$$\text{Koefisien Determinasi} \quad : \quad r^2 = 0,475$$

$$\begin{aligned} \text{Persamaan Regresi} \quad : \quad Y &= a + bX \\ &= 12,480 + 0,471 X \end{aligned}$$

$$\text{Sig} \quad : \quad P = 0,003$$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,528$ menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan sebesar 52,8% terhadap prestasi kerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,475$ menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara 47,5% dipengaruhi oleh kompensasi sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: pemberian penghargaan (reward) motivasi kerja, disiplin kerja, dll.

Persamaan regresi antar variabel kompensasi dan prestasi kerja adalah $Y = 12,480 + 0,471X$. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan prestasi kerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara ditentukan oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,471 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila kompensasi ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0,471 satuan prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Sebaliknya jika

kompensasi yang dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,471 satuan prestasi kerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antar kompensasi dan prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Dengan demikian, hipotesis: diduga kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara dapat diterima.

4.2.7 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 16
Summary Output Coefficients Variabel Kompensasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

<i>Model</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	12,480	5,342	2,336	0,027
Kompensasi (X)	0,471	0,143	3,292	0,003

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Berdasarkan tabel 16 diatas, didapat nilai koefisien regresi untuk uji hipotesis variabel kompensasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) dimana t_{hitung} sebesar 2,336. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah responden dan (k) adalah jumlah variabel maka $df = (30-2-1) = 27$ di dapat angka t tabel sebesar 1,703.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan hipotesis yang ada, yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Kompensasi dengan $t_{hitung} 3,292$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,703 yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kompensasi yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

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

Tabel 17

Skor Rata-rata Kompensasi

Variabel	Indikator	Rata-rata
Kompensasi	Gaji/Upah	4,00
	Isentif	4,00
	Bonus	3,50
	Fasilitas	3,00
	Tunjangan	3,53

Sumber: Hasil olahan data, 2015

Gaji/upah, berdasarkan hasil pengolahan data dari pembagian kuesioner yang ada, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk indikator yang pertama yaitu gaji/upah di PT Pegadaian (Persero) yaitu 4,00. Nilai ini termasuk dalam interval baik. Dimana berdasarkan hasil pengamatan lapangan menurut para responden pemberian gaji/upah di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado 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.

Isentif, berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang telah dibagikan, terdapat nilai rata-rata jawaban responden untuk indikator isentif yaitu 4,00. Nilai ini termasuk dalam interval baik, dimana berdasarkan pengamatan yang dilakukan lapangan 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.

Bonus, berdasarkan hasil pengolahan data jawaban responden, diketahui rata-rata jawaban kuesioner untuk indikator bonus yaitu 3,50 yang merupakan nilai rata-rata indikator terendah kedua dari indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian bonus yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara masih kurang dan ini membuktikan bahwa pemberian bonus yang ada di perusahaan belum

maksimal. Dimana sesuai dengan pengamatan yang dilakukan dilapangan bahwa pemberian bonus yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawannya. Karena adanya pergantian direktur yang baru dan direktur tersebut mulai merubah sistem pemberian bonus yang ada. Selain itu, bonus yang diberikan kepada karyawan juga tidak sesuai dengan pencapaian karyawannya padahal karyawan tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Fasilitas, berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, indikator fasilitas memiliki nilai rata-rata jawaban yang paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, yaitu 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan masih kurang. Dimana 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 pantry yang merupakan tempat istirahat makan para karyawan ditempatkan bersebelahan dengan toilet dan tempat sepatu, 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 meras nyaman dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya tunjangan, berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan berdasarkan jawaban dari 30 responden yang ada, didapatkan nilai rata-rata jawaban

kuesioner untuk indikator tunjangan yaitu 3,53, hal ini membuktikan bahwa pemberian tunjangan yang ada di perusahaan masih kurang. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, ternyata didapati bahwa pemberian tunjangan untuk karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawannya, dimana tunjangan yang diberikan belum dapat membantu kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan hasil dari daftar pernyataan (kuesioner) dan hasil pengamatan yang dilakukan kepada karyawan, maka didapati bahwa kompensasi yang ada pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara perlu ditingkatkan karena masih rendahnya beberapa indikator yang baik dan berdampak pada prestasi kerja karyawan sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan yang lebih baik lagi.

4.3.2 Prestasi Kerja yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado

Utara

Adapun indikator dari prestasi kerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18		
Skor Rata-rata Kompensasi		
Variabel	Indikator	Rata-rata
Prestasi Kerja	Kualitas Kerja	3,80
	Kuantitas Kerja	3,65
	Konsistensi Karyawan	3,85
	Sikap Karyawan	3,70

Sumber: Hasil olahan data, 2015

Kualitas kerja, berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban responden, didapatkan nilai rata-rata jawaban responden untuk indikator kualitas kerja yaitu 3,80, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara masih kurang. Dimana berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, penulis mendapati bahwa banyak 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.

Kuantitas kerja, berdasarkan hasil olahan data untuk indikator kuantitas kerja diketahui indikator kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata jawaban yang paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, yaitu 3,65. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara masih kurang. 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.

Konsistensi karyawan, berdasarkan hasil olahan data terhadap jawaban reponden untuk indikator konsistensi karyawan, didapati bahwa nilai rata-rata untuk indikator konsistensi karyawan yaitu 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara masih kurang. 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.

Sikap karyawan, untuk indikator sikap karyawan didapati nilai rata-rata dari jawaban reponden yaitu 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sikap karyawan yang ada masih kurang dan perlu ditingkatkan. Dimana berdasarkan hasil pengamatan yang ada, ada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak bertanggung jawab, seperti meninggalkan nasabah begitu saja saat masih dalam pelayanan. Selain itu, ada karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dimana ada karyawan yang terbawa emosi saat melayani nasabah yang tidak menyenangkan. Untuk itu, perusahaan harus dapat memperhatikan karyawannya agar supaya karyawan dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dan juga mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan hasil dari daftar pernyataan (kuesioner) dan hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan, maka didapati bahwa prestasi kerja karyawan yang ada pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara perlu ditingkatkan karena rendahnya nilai dari indikator-indikator yang ada, sehingga berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat menyebabkan omset perusahaan menurun, sehingga perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y), maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil analisis dan observasi data yang dilakukan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi para karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Sastrohadiwiryo (2003) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain itu, prestasi kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam perusahaan, karena hal ini menyangkut tentang peningkatan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2002) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah karyawan. Tidak ada perusahaan yang tidak memiliki karyawan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui kompensasi. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai harapan karyawannya maka tentunya karyawan akan memberikan kontribusi yang baik dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika para karyawan dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik maka tentunya perusahaan tersebut akan maju dan mencapai tujuan yang ditetapkan dan tentunya omset perusahaan meningkat.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan ternyata kompensasi yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara belum maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil analisis di mana data menyebutkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Nilai koefisien korelasi $r = 0,528$ menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan prestasi kerja karyawan. Nilai determinasi $r^2 = 0,475$ menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara sebesar 47,5% dipengaruhi oleh besarnya pemberian kompensasi, sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap Prestasi Kerja karyawan. Peningkatan kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Apabila kompensasi pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara di tingkatkan, prestasi kerja pada Kantor tersebut akan bertambah.

Sebaliknya, jika kompensasi tidak di perhatikan atau tidak di tingkatkan, maka prestasi kerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara akan menurun.

Uji t kompensasi dengan t_{hitung} 3,292 dari t_{tabel} 1,703 yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jadi, untuk memperoleh prestasi kerja yang baik dari karyawan maka perlu dikembangkan atau ditingkatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yaitu kompensasi.

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi bagi karyawan yang diberikan oleh PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan indikator gaji/upah dan isentif mempunyai rata-rata 4,00 yang artinya perlu dipertahankan oleh perusahaan, bonus mempunyai rata-rata 3,50 yang artinya harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan, fasilitas memiliki nilai rata-rata 3,00 yang artinya harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan dan yang terakhir yaitu indikator tunjangan yang mempunyai nilai rata-rata 3,53 yang artinya perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Jadi, setiap indikator yang sudah termasuk dalam kategori baik, sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan dan untuk indikator yang masih kurang perlu adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk memaksimalkan indikator yang masih kurang tersebut, sehigga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Prestasi kerja karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian

yang menunjukkan indikator kualitas memiliki nilai rata-rata 3,80, indikator kuantitas memiliki nilai rata-rata 3,65, indikator konsistensi karyawan memiliki nilai rata-rata 3,85 dan yang terakhir indikator sikap karyawan memiliki nilai rata-rata 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan. Sehingga dengan meningkatnya prestasi kerja, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Artinya kompensasi secara langsung berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, dimana data menyebutkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $r^2 = 0,475$ menunjukkan bahwa variable prestasi kerja pada PT Pegadaian Cabang Manado Utara 47,5% dipengaruhi oleh kompensasi sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi $r = 0,528$ menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan sebesar 52,8% terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil analisis $t_{hitung} = 2,336$ sedangkan $t_{tabel} = 1,703$. Hasil analisis uji t ini menjelaskan bahwa model regresi tersebut berhasil menerangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja karena memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} .

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian kompensasi terhadap karyawan khususnya untuk bonus, fasilitas dan tunjangan agar supaya karyawan merasa lebih termotivasi dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Karyawan yang ada juga harus dapat memperhatikan prestasi kerjanya dimana karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas, kuantitas, konsistensinya dan sikapnya dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

AgustaManix, Mora. 2012.

*PengaruhPemberianKompensasiTerhadapPrestasiKerjaKaryawanpada
PT TelkomselCabang Medan*

(<https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCUQFjABahUKEwili6uOydnHAhVIUY4KHdLcDhE&url=http%3A%2F%2Frepository.usu.ac.id%2Fbitstream%2F123456789%2F37132%2F7%2FCover.pdf&usq=AFQjCNFBrFJPD3Da43ZJvHcycXlRXNEwSg&sig2=1AQTSaVLLYfJXZR0OiosWg&bvm=bv.101800829,d.c2E>)diaksestanggal 18 juli 2015

Arikunto, Suharsimi. 2006.

ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktikEdisiRevisi. Jakarta
:RinekaCipta

Dessler,Gary.2002.*ManajemenPersonalia*.Jakarta :GeloraAksara

Ghozali, Imam. 2005. *AplikasiAnalisis Multivariate dengan program SPSS*.
Semarang :BadanPenerbitUniversitasDiponegoro

Handoko, Hani. 2001. *ManajemenPersonalia*.Yogyakarta : BPFE

Hariandja, Marihot, T.E. 2002.*ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta
:Grasindo

Hasibuan, Malayu, S.P. 2008.

ManajemenSumberDayaManusiaEdisiRefisi.CetakanKesebelas. Jakarta
:BumiAksara

Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta
:BumiAksara

Husein, Umar. 2002. *MetodeRisetKomunikasiOrganisasi*. Jakarta
:GramediaPustakaUtama

Nazir, Moh. 2003. *MetodePenelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Manulang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BBPE

Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara

Nanda Sari, Ira. 2009.

Pengaruh Kompensasi langsung Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Muamalat Cabang

Medan. (https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAAahUKEwjhov3BydnHAhVGjo4KHWAQCwI&url=http%3A%2F%2Frepository.usu.ac.id%2Fbitstream%2F123456789%2F17865%2F7%2FCover.pdf&usg=AFQjCNFLGXS7CbuPJ_LisuPiNPmRP-ZYKQ&sig2=TyyRur_Tn6hXN5kDGCxKvA&bvm=bv.101800829,d.c2E) diakses tanggal 18 juli 2015

Ridwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi kedua. Jakarta : PT Bumi Aksara

Siagian, Sondang, P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2004.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN

Sirait, Justine, T. 2006. *Memahami Aspek-*

aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta : Grasindo

Siregar, Syofian. 2010. *Statistik Deskriptif untuk penelitian*. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sugiyono, 2004. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta

Susanti, Susi. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Asean Pekanbaru*. (<https://www.scribd.com/doc/81900999/Pengaruh-Kompensasi-Terhadap-Prestasi-Kerja-Karyawan-Pada-Hotel-Asean-Pekanbaru>) diakses tanggal 18 juli 2015