

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lembaga keuangan merupakan salah satu penggerak perekonomian di dunia termasuk di Indonesia yang menjadi lembaga keuangan bank dan non bank yang terus menerus mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Misalnya pada lembaga keuangan non bank, yakni pegadaian dimana lembaga ini merupakan lembaga yang melaksanakan usaha gadai, dimana suatu barang atau surat berharga dapat digunakan sebagai jaminan untuk meminjam sejumlah uang.

Pegadaian menjadi salah satu industri jasa keuangan yang dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia. Dengan *tagline* “Mengatasi masalah tanpa masalah” pegadaian diklaim mampu mendorong produktifitas masyarakat. Pegadaian pertama Indonesia didirikan pada tanggal 1 April 1901 di Sukabumi, Jawa Barat. Pada perkembangannya, pegadaian telah beberapa kali berubah status dari perusahaan Negara sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan peraturan pemerintahan No.7 tahun 1969 menjadi perusahaan jawatan dan berdasarkan peraturan pemerintahan No. 10 tahun 1990 yang di perbaharui dengan peraturan pemerintah No. 103 tahun 2000 berubah lagi menjadi perusahaan umum. Dan pada akhirnya pada tahun 2011 perubahan status dari perusahaan umum menjadi perseroan yang telah di tetapkan dalam peraturan pemerintahan No. 51 tahun 2011 yang di tandatangani pada 11 Desember 2011. Namun, perubahan tersebut efektif setelah anggaran dasar diserahkan ke pejabat berwenang yaitu 1 April 2012.

Namun di saat ini ditengah mewabahnya Covid-19 (Corona Virus) yang melanda dunia termasuk Indonesia sendiri pada akhir tahun 2019 sampai saat ini, sangat berpengaruh terhadap perekonomian yang ada di Indonesia. PT. Pegadaian adalah salah satu perusahaan yang terimbas virus ini. PT. Pegadaian memperkirakan akan ada penurunan laba hingga 21,2 persen besarnya pada akhir tahun 2020 sebagai dampak tingginya penyebaran virus corona.

Direktur Utama Pegadaian Kuswiyanto menjelaskan bahwa perseroan akan terdampak oleh pandemic covid-19 karena sebagian besar nasabah menggunakan layanan gadai. Meskipun begitu, jaminan yang jelas dari gadai membuat penurunan kinerja dinilai tidak akan terlalu dalam.

“Pada akhir tahun nanti kami perkirakan masih ada pertumbuhan pendapatan dan *outstanding* pinjaman, tetapi laba rugi kami akan terpengaruh,” ujar kuswiyoto pada Kamis (30/04/2020). Perseroan memproyeksi perolehan laba pada akhir tahun 2020 senilai Rp.2,45 triliun. Jumlah tersebut turun hingga 21,2 persen dari laba 2019 senilai Rp. 3,11 triliun.

Menurut Kuswiyanto, perkiraan yang ada menggunakan asumsi dampak Covid-19 yang akan berlangsung selama enam bulan, yakni April-September 2020. Di dalam masa tersebut diperkirakan pertumbuhan pinjaman akan terhenti. “Proyeksi penurunan laba telah memperhitungkan asumsi adanya kebijakan stimulus bagi nasabah, kenaikan nasabah dan kenaikan *non-performing loan* ujanya.

Pegadaian merupakan suatu lembaga yang diatur dan dijalankan untuk menjadi penyedia barang dan jasa yang dapat melayani permintaan dari konsumen atas kebutuhan mereka. Dalam pelaksanaan proses produksi, perusahaan

membutuhkan faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan bagi perusahaan. Faktor yang diperlukan diantaranya adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Faktor manusia memegang peranan yang penting dalam terlaksananya proses produksi di suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberi perhatian lebih pada karyawan mereka yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab secanggih apapun peralatan yang ada, tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan tidak akan bisa tercapai jika peralatan yang ada tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Di dalam sistem pegadaian bidang ketenagakerjaan merupakan aspek yang penting dalam pengelolaan salah satu sumber daya perusahaan yaitu *human capital* yang merupakan penggerak operasional perusahaan, kebijakan ketenagakerjaan yang disusun diantaranya adalah peningkatan produktivitas tenaga kerja yang semakin meningkat. Untuk peningkatan produktivitas tenaga kerja strategi yang disusun diantaranya melalui peningkatan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, benefit, kompensasi yang kompetitif dan berbasis kinerja, strategi lain dalam bidang ini adalah menciptakan hubungan industrial dan suasana kerja yang harmonis.

Saat terciptanya kenyamanan bekerja pada karyawan yang membuat mereka merasa lebih tenang dan fokus, hal itu dapat memicu peningkatan produktivitas. Komitmen itu dipegang perusahaan sebagai bentuk dukungan atas pelaksanaan peraturan pemerintah No. 50 tahun 2002 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Salah satu cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan adalah melalui pemberian kompensasi yang layak dan sesuai bagi karyawan. Kompensasi bukan hanya penting tetapi juga merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang adil dan sesuai bagi setiap karyawan.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah tingkat kompensasi yang diperoleh oleh karyawan tersebut. Perusahaan yang memberikan kompensasi atau balas jasa dihitung sebagai biaya yang harus dikeluarkan untuk para karyawannya. Namun dibalik itu perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja tiap-tiap karyawan sebab suatu perusahaan menghendaki adanya prestasi kerja yang maksimal dari kompensasi yang dikeluarkan.

Sedangkan karyawan sendiri memandang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka secara ekonomis karena tidak dapat disangkal bahwa motivasi terbesar bagi kebanyakan karyawan adalah untuk mencari nafkah.

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian penulis gunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variabel terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas karyawan. Kompensasi finansial yang didefinisikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh para karyawan

sebagai imbalan atas jasa-jasa yang telah perusahaan berikan. Kemudian kompensasi non-finansial yang didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang bukan dalam bentuk uang, namun dalam berbentuk kepuasan.

Selain dari itu masa kerja juga merupakan salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, semakin lama masa kerja seseorang seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Saat karyawan memiliki pengalaman kerja yang mumpuni, maka tinggi pula kesempatan meningkatkan prestasi kerjanya, sebab masa kerja yang lebih lama ternyata begitu sangat berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan serta berdampak juga terhadap tingkat kesejahteraan karyawan.

Masa kerja seorang karyawan kepada perusahaan dengan rentang waktu masa kerja yang cukup lama dapat menjadikan karyawan memiliki pengalaman yang luas. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang yang dapat menjadikan dia seseorang yang dapat menghadapi hambatan menuju keberhasilan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja kepada karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya

Dengan adanya permasalahan yang terjadi saat ini tentunya akan sangat berdampak pada karyawan pegadaian terkhususnya pada karyawan yang ada di PT. Pegadaian cabang Masamba yang ada di Luwu Utara. Bisa saja kompensasi yang

akan mereka terima tidak akan sebesar yang di terima dari tahun-tahun sebelumnya sekalipun beberapa karyawan sudah bekerja lama pada perusahaan ini. Akankah kompensasi yang mereka terima tahun ini memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul Pengaruh Kompensasi dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba?
2. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadian (Persero) cabang Masamba?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba?
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba?

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadian (Persero) cabang Masamba?

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Praktis

1. Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan
2. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dan mengatasi masalah yang akan datang.
3. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan

1.4.2. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam membantu mengidentifikasi produktivitas karyawan
2. Sebagai referensi buat peneliti berikutnya yang bermaksud meneliti tentang pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.4.3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dijadikan bahan informasi dan pertimbangan oleh perusahaan untuk membantu masalah kebijaksanaan perusahaan dalam memberikan kompensasi secara adil kepada para karyawan di masa yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Indriantoro dan Supomo, 2002). Penelitian ini berfokus untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi (X_1) dengan menggunakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai indikator variabel, masa kerja (X_2) dengan menggunakan pengalaman kerja sebagai indikator variabel dan produktivitas karyawan (Y) dengan menggunakan kuantitas kerja, kualitas kerja serta ketepatan waktu sebagai indikator penelitian.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam melihat dan memahami apa yang akan dibahas dalam penyusunan proposal ini maka penulis menerapkan sistematika penulisan meliputi hal-hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat enam sub bab, yang meliputi uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini terdapat enam sub bab, yang meliputi Struktur modal, Profitabilitas, Pengaruh struktur modal terhadap profitabilitas. Penelitian terdahulu, Kerangka konseptual, dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat delapan sub bab, yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data, definisi oprasional dan sistematika penulisan.

DAFTAR RUJUKAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Seseorang bekerja pada suatu organisasi tentunya berharap akan memperoleh hasil yang menguntungkan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu penghargaan dari organisasi terhadap waktu, tenaga dan pikiran seorang karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi.

Kompensasi menurut Handoko (2014) adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Mondy (2008) kompensasi adalah “total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil dari pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2011) terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berbentuk imbalan berupa uang yang di berikan perusahaan. Sedangkan kompensasi non finansial yang dibeikan bukan dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, adanya promosi yang diberikan, lingkungan kerja yang baik, serta kenaikan jabatan.

Simamora (2006) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan “apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Kompensasi yang digunakan secara bergantian dengan gaji dan upah seorang karyawan, namun kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada para karyawan dapat berpengaruh positif terhadap karyawan itu sendiri, karena perusahaan tidak dapat menyangkal bahwa kompensasi menjadi tujuan dasar sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Menurut Dessler (2007) kompensasi adalah “ semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

2.1.1. Jenis-Jenis Kompensasi

Yani (2012) menjelaskan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bagian, diantaranya:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial.

Kompensasi finansial sendiri dapat dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan oleh perusahaan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Serta kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun,

tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

Aulia dan Troena (2013) mengasumsikan bahwa indikator kompensasi finansial dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

a. Upah dan gaji.

Upah dan gaji merupakan suatu imbalan finansial yang diberikan oleh perusahaan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan. Mardi (2011) menyatakan bahwa “Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai”. Sedangkan menurut Kadarisman (2012) menyatakan bahwa “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarnya.”

b. Insentif.

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada seorang karyawan secara langsung karena dilihat dari kinerjanya yang melebihi standar yang ditentukan perusahaan. Dengan asumsi bahwa imbalan tersebut digunakan untuk lebih mendorong karyawan bekerja dengan giat lagi, karena karyawan yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja mereka.

Kadarisman (2012) menjelaskan bahwa: “kompensasi insentif (*Incentive Compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”. Tujuan mendasar dari pemberian insentif yaitu:

“meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif”.

c. Tunjangan.

Tunjangan merupakan imbalah yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan. Kadarisman (2012) mendefinisikan bahwa tunjangan yaitu pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang di berikan kepada karyawan guna melindungi dan melengkapi gaji pokoknya, perusahaan biasanya membayar semua atau hanya sebagian dari tunjangan tersebut.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial.

Kompensasi dalam bentuk non finansial juga dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan, meliputi kebijakan perusahaan yang sehat, peluang karyawan untuk di promosikan, pekerjaan yang sesuai, serta mendapat jabatan yang lebih bagus. Sedangkan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan, meliputi tempat dengan lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas kerja yang memadai.

2.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Setiap kegiatann dalam suatu perusahaan pasti memiliki tujuan guna dalam mencapai suatu keberhasilan yang tidak lain adalah tujuan perusahaan itu sendiri,

begitupun halnya dengan kompensasi yang memiliki tujuan. Menurut Hasibuan (2008) kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama.

Dalam perusahaan pemberian kompensasi yang baik dapat menjalin ikatan kerjasama yang baik antara pemimpin perusahaan dengan para karyawan. Ketika perusahaan membayar kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang di sepakati maka karyawan harus mengerjakan tugas-tugas mereka dengan baik.

2. Kepuasan kerja.

Saat perusahaan memberikan balas jasa yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik para karyawan serta karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif.

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

4. Motivasi.

Program kompensasi yang besar dapat memudahkan yang dapat memudahkan perusahaan dalam memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas karyawan.

Pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin.

Adanya kompensasi yang cukup besar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.

7. Pengaruh serikat buruh.

Kompensasi yang baik dapat menghindari pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan ketentuan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Saat lowongan pekerjaan (permintaan) lebih sedikit dibandingkan dengan para pencari pekerjaan (penawaran) kompensasi relatif kecil. Namun sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi yang diterima semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Saat perusahaan memiliki kemampuan dan kesediaan dalam membayar semakin baik maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar.

Namun apabila perusahaan memiliki kemampuan dan kesediaan dalam membayar kurang baik maka tingkat kompensasi yang diberikan relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan.

Besarnya kompensasi dapat dipengaruhi oleh serikat buruhnya semakin kuat pengaruh yang diberikan oleh serikat buruh maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar. Namun saat pengaruh serikat buruh tidak kuat maka tingkat kompensasi yang diberikan relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan.

Saat produktifas kerja karyawan sangat baik maka kompensasi akan semakin besar. Namun, jika produktivitas kerja karyawan itu buruk maka kompensasinya relatif kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Dalam Undang-Undang dan Keppres pemerintah telah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum bagi karyawan agar perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya hidup.

Jika dalam suatu daerah tingkat biaya hidup lebih tinggi maka tingkat kompensasi yang diberikan akan besar. Namun, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Tingkat kompensasi disetiap daerah pasti memiliki perbedaan.

7. Posisi jabatan karyawan.

Saat karyawan menduduki jabatan yang tinggi maka kompensasi yang diterima akan lebih besar. Beda halnya dengan karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah maka kompensasi yang diperoleh kecil. Hal ini dikarenakan tingkat tanggung jawab mereka yang berbeda. Semakin tinggi jabatan seorang karyawan maka kompensasi yang diterima semakin tinggi.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Pendidikan yang tinggi serta pengalaman kerja yang lebih lama sangat mempengaruhi tingkat kompensasi, karena kecakapan serta keterampilan yang di miliki lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah dengan pengalaman kerja yang kurang.

9. Kondisi perekonomian nasional.

Kondisi perekonomian nasional yang semakin maju sangat mempengaruhi tingkat kompensasi. Semakin maju kondisi perekonomian maka semakin besar tingkat kompensasi karena akan mendekati kondisi *full employment*. Begitupun sebaliknya saat kondisi perekonomian yang ada kurang maju maka tingkat kompensasi yang diterima akan rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Pekerjaan yang memiliki jenis dan sifat yang sulit serta mempunyai risiko (keuangan dan keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi yang diberikan semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian dalam

mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaan dengan jenis dan sifat yang mudah dan resiko (keuangan dan keselamatan) lebih kecil, maka tingkat kompensasi yang diberikan relatif kecil.

Pada dasarnya sangat banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar dan kecilnya tingkat kompensasi yang akan di terima para karyawan. Perusahaan sangat perlu memperhatikan hal ini agar prinsip kompensasi adil dan layak.

2.2. Masa Kerja

Menurut Oktaviani (2009) Senioritas atau yang biasa disebut dengan masa kerja adalah seberapa lama seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada suatu perusahaan. Se jauh mana kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan semua tergantung dari kemampuan yang dimiliki, dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dibutuhkan kecakapan serta keterampilan tertentu. Masa kerja dapat diartikan sebagai pengalaman individu yang sangat menentukan pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan. Hal ini dapat dialami karyawan hanya jika menjalani proses belajar dan diharapkan memiliki sikap kerja yang tinggi serta bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas dan berkuantitas.

Komponen dari masa kerja sendiri terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Sehingga masa kerja diartikan sebagai tenggang waktu yang telah digunakan karyawan dalam menyumbangkan pengetahuan serta tenaganya kepada perusahaan yang dapat menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas.

Menurut Arini (2011) masa kerja merupakan seberapa lama seorang karyawan dalam menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Hasil yang memuaskan dalam berkerja ditentukan dari sejauh mana kemampuan, keterampilan dan kecakapan yang dimiliki tenaga. Penyerapan dari berbagai aktivitas mampu menumbuhkan keterampilan secara otomatis bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Masa kerja juga dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, dapat membentuk keterampilan kerja karyawan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang menjadi karyawan yang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dalam mengatasi suatu masalah yang terjadi dalam perusahaan, menganalisa kesulitan dan menjadikannya peluang.

Masa kerja menjadi salah satu indikator kecenderungan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama dapat menunjukkan pengalaman yang maksimal dari seseorang dengan rekan kerjanya. Seberapa lama seseorang karyawan mengabdikan dirinya maka mereka akan memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja

Dengan memiliki pengalaman kerja yang luas tentu tidak terlepas dari masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum dapat diartikan sebagai tingkat pengalaman kerja yang dihitung dari seberapa lama karyawan bekerja pada bidang tertentu. Hal yang paling menentukan seberapa lama karyawan bekerja di

perusahaan tersebut adalah cara mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama seorang karyawan bekerja pada sebuah perusahaan, maka pengalaman yang didapatkan akan banyak pula. Dengan pengalaman kerja tersebut, maka tingkat produktivitas yang dapat dihasilkan akan tinggi.

Susilawati (2008) berpendapat bahwa seseorang yang baru dalam dunia pekerjaan maka berpengalaman yang dimiliki tentunya kurang dan terkadang produktivitas kerja juga rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

2.3. Produktivitas Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas merupakan suatu upaya dan usaha yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan semata-mata untuk memajukan kesejahteraan karyawannya. Sedangkan bagi seorang karyawan produktivitas kerja merupakan suatu usaha dan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan demi mewujudkan tujuan dan kesejahteraannya.

Menurut Sutrisno (2014) produktivitas kerja merupakan sikap mental seorang karyawan yang selalu berusaha melakukan perbaikan terhadap dirinya serta memiliki

keyakinan bahwa dia dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Sunyoto (2015) produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan perbandingan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta bagaimana peran tenaga kerja yang dimiliki dalam satuan waktu.

Sedangkan Yuniarsih dan Suwatno (2009) berpendapat “Produktivitas kerja merupakan hasil produk yang dapat dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam suatu proses kerja selama satuan waktu tertentu”. Semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu singkat dapat dikatakan bahwa seorang pekerja memiliki tingkat produktivitasnya tertinggi. Produktivitas kerja karyawan dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang telah dicapai oleh tenaga kerja dalam proses tersebut.

Menurut pandangan Kopelman sendiri produktivitas yang dikutip oleh Engkoswara dan Komariah (2009) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep sistem, yang dapat diekspresikan sebagai ratio yang merefleksikan bagaimana sumber daya dapat dimanfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran“. Konsep ini bersifat kontekstual dan dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi, industri maupun pada perekonomian secara nasional.

Efisiensi dan efektifitas adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari konsep produktivitas. Efisiensi merupakan hal yang mengarah pada seberapa besar dan banyaknya sumber daya yang dapat dimanfaatkan secara optimal. Sedangkan efektifitas berkaitan pada sasaran/tujuan yang dicapai, sedangkan efisiensi mengarah kepada seberapa besar dan seberapa banyak sumber daya dapat dimanfaatkan secara

optimal dan maksimal. Jadi, Pada dasarnya produktivitas bukan hanya dilihat dari output tetapi juga proses yang efisien dan efektif.

Pengertian produktivitas dibagi menjadi tiga kelompok Sinungan (2005) yaitu:

1. Rasio antara output terhadap seluruh peralatan produksi yang dipergunakan tidak lain adalah rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas.
2. Suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini dapat lebih baik daripada kemarin.

Sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan dan memiliki pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari hari ini merupakan dari konsep produktivitas.

Secara sederhana, produktivitas disimpulkan sebagai kegiatan untuk menghasilkan sesuatu. Produktivitas harus memiliki muatan lebih dari standart yang telah di tentukan serta lebih dari tenaga, modal dan pikiran yang telah di keluarkan, yang berarti seseorang dengan produktivitas yang tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang lebih.

2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas memiliki beberapa faktor, diantaranya manusia, modal, proses, produksi, lingkaran organisasi, lingkungan negara (eksternal), lingkungan Internasional, umpan balik (Sinaungan, 2014). Sedangkan menurut Agustini (2011) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kemampuan pemimpin perusahaan, keahlian karyawan, budaya kerja yang baik, lingkungan, iklim, motivasi, kompensasi, kesehatan, keselamatan kerja, pendidikan karyawan dan disiplin kerja karyawan.

2.3.2. Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas di dalam perusahaan sangatlah penting untuk dicapai. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan juga untuk menciptakan kesejahteraan karyawan. Maka dari itu perusahaan memerlukan upaya-upaya dalam meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas merupakan perbaikan terus-menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, pemberdayaan Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber: Modal, tenaga kerja, manajemen dan organisasi (Sinaungan, 2014)

2.3.3. Pengukuran Produktivitas

Menurut Simamora (2004) ada beberapa faktor-faktor pengukuran yang digunakan untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan, diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu

1. Kuantitas kerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan perkerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan sebelum waktu yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang tersisa untuk aktivitas yang lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Judul>Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak Nurmalasai (2016)	Kompensasi, Produktivitas	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak
2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Sidikalang. Rikawati Ginting Munthe (2018)	Kompensasi, Produktivitas, Pegawai Honorer	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas.
3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo Budiono dan Erlina (2015)	Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Produktivitas	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang tinggi antara kompensasi finansial terhadap produktivitas. Sedangkan kompensasi non-finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan
4	Analisis Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Pada Pt. Pijar Sukma Bagian Amplas) Ananyo Bayuaji (2018)	Produktivitas, kompensasi, kesehatan kerja dan disiplin kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Pijar Sukma di Jepara.
5	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Berdikari Maubel Nusantara) Akhmad Ali Sodikin Tarcisius T. Sipayung Drs., MM (2017)	Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Produktivitas Kerja.	1. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. 2. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Secara simultan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

6	<p>Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar</p> <p>Elisabeth Victoria Sajangbati (2016)</p>	<p>Masa Kerja, Pelatihan, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama dan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT PG Krebet Baru Malang 2. Hasil uji regresi berganda untuk uji t untuk variabel pelatihan, disimpulkan bahwa konflik secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Hasil uji regresi berganda untuk uji t untuk variabel motivasi, disimpulkan bahwa variabel tempat secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Hasil uji regresi berganda untuk uji f untuk variabel masa kerja, pelatihan, dan motivasi, disimpulkan bahwa variabel ketiga variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
7	<p>Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Gandum Malang)</p> <p>Eben Tua Pandapotan (2013)</p>	<p>Pendidikan, Upah, Masa Kerja, Usia, Peningkatan Produktivitas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel pendidikan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 2. Variabel upah karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan 3. Variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan 5. Variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas kerja karyawan
8	<p>Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang)</p> <p>Febri Rudiansyah (2014)</p>	<p>Insentif, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel yang mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Pelangi Malang yaitu, variabel pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja. 4. Variabel masa kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan,

9	Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang) Selvia Aprilyanti (2017)	Masa Kerja; Produktivitas; Regresi Linear Berganda	2. Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan perusahaan air minum PT. Oasis Water International cabang Palembang pada unit pengepakan dapat disimpulkan bahwa faktor usia dan masa kerja karyawan tidak begitu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.
10	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Prespsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan bagian produksi PT. Nirmala Tirta Putra) Egnasia Sely Soaputty (2010)	Pendidikan, Masa Kerja, Presepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja, Produktivitas.	1. Tidak ada Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 2. Tidak ada Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 3. Tidak ada Pengaruh Presepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.5. Kerangka Teori

2.5.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas Karyawan

Siagian (2014) menyatakan bahwa faktor yang dapat memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan salah satunya adalah pemeberian kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu instansi

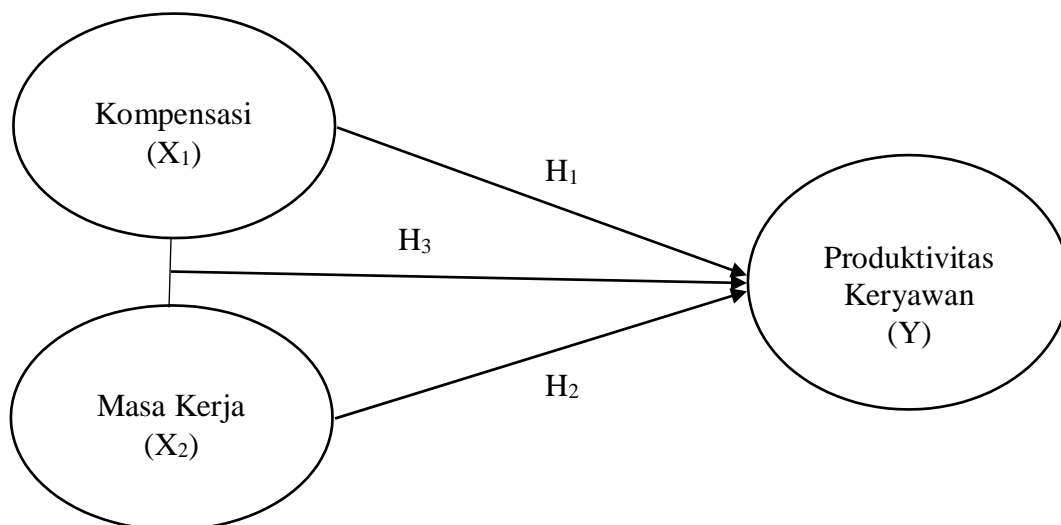
2.5.2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kecenderungan para karyawan dalam melakukan aktivitas kerja merupakan salah satu indikator dari masa kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman serta keahlian seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain (Siagian, 2012)

Perusahaan-perusahaan cenderung mencari pekerja yang berpengalaman sebab akan sangat mudah menjalankan tugas yang diberikan dalam perusahaan serta lebih berpengalaman dalam meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu semakin banyak berpengalaman seorang karyawan maka semakin luas wawasannya dalam meningkatkan produktivitas, karena pengalaman kerja dapat membantu seseorang untuk berkerja dengan efektif dan efisien.

2.6. Kerangka Konseptual

Gambar 2.6.1
Kerangka Konseptual Penelitian



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian dikatakan sementara sebab jawaban yang ada masih berlandaskan pada teori yang relevan, belum belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis-hipotesis penelitian ini merumuskan bahwa masing-

masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₁: Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Masamba.

H₂: Diduga bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Masamba.

H₃: Diduga bahwa kompensasi dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Masamba.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Cresweel, (2010) menyatakan bahwa “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka”.

Pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang akan di teliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisir.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Masamba yang terletak Jl. Muh. Hatta dan waktu penelitian ini akan dilakukan selama 2 bulan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001).

Populasi yang diamati dalam penelitian ini adalah PT. Prgadaian (Persero) Masamba memiliki jumlah karyawan sebanyak 33 orang, yang terdiri dari 4 unit kantor dan tersebar di 4 daerah yaitu di Kecamatan Sabbang, Kecamatan Masamba, Kecamatan Sukamaju, dan Kecamatan Bone-Bone.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah dari wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto,2006). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau biasa disebut dengan sampel jenuh atau sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2001).

Teknik sampling jenuh ini digunakan peneliti karena sampel yang ada sangat kecil kurang dari 100 sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini:

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data Kuantitatif, yaitu data yang numerik yang memberikan informasi berupa angka yang diperoleh dari laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian.

3.4.2. Sumber Data

1. Data primer merupakan data yang telah diperoleh secara langsung dari perusahaan yang diteliti. Data primer dikumpulkan secara khusus untuk nantinya menjawab pertanyaan dari peneliti. Salah satunya dengan cara wawancara, penyebaran

kuesioner, struktur organisasi, dan data karyawan. Data ini diperoleh melalui pengumpulan data serta penyebaran kuesioner kepada para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Masamba.

2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti secara tidak langsung, melainkan diperoleh dari literatur lainnya yang mempunyai keterkaitan dan mendukung penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan :

3.5.1. Observasi

Observasi merupakan metode pengamatan secara langsung pada obyek penelitian yang dilakukan peneliti.

3.5.2. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang berupa pertanyaan terbuka dan tertutup.

3.5.3. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2005).

3.5.4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data-data dengan membaca beberapa buku literatur, jurnal-jurnal, referensi dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan dasar dari variabel yang diamati dalam penelitian ini yang mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel. Definisi operasi variabel pada penelitian ini sebagai berikut

3.6.1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas jeripayah dalam bekerja guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator kompensasi pada penelitian ini terdiri dari gaji, Intensif atau bonus tunjangan

- a. Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.
- b. Insentif atau bonus merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada seorang karyawan secara langsung karena dilihat dari kinerjanya yang melebihi standar yang ditentukan perusahaan.
- c. Tunjangan merupakan imbalah yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan.

3.6.2. Masa Kerja (X_2)

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Waktu yang dijalani oleh karyawan dalam perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas serta kuantitas dalam berbagai bidang. Indikator masa kerja pada penelitian ini diantaranya :

- a. Lama waktu/periode bekerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. c.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

3.6.3. Produktivitas (Y)

Produktivitas dapat dimaknai sebagai hasil output dari karyawan yang telah disumbangkan untuk perusahaan saat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka di hargai atau tidak. Produktivitas yang baik dari seorang karyawan merupakan hasil imbalan untuk perusahaan saat hasil kerja mereka dihargai dengan baik.

3.7. Instrumen Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan pengukuran dan pengujian atas hasil kuesioner. Sebab hasil tersebut sangat bergantung pada kualitas data yang akan di gunakan dalam menguji. Data penelitian yang tidak memiliki tingkat keandalan dan kesahihan yang tinggi tidak akan berguna. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Ariffin, 2012).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Validitas pada kusioner dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20 yang dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($df = n - 2$) untuk taraf kesalahan 5%. Pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai

apakah data hasil dari data kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

3.8. Analisis Data

3.8.1. Analisis regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah produktivitas, sementara untuk variabel independen, peneliti menggunakan variabel kompensasi dan masa kerja. Jika dimasukkan pada formulasi regresi linier berganda, maka akan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Produktivitas

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Masa Kerja

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂

e = *error* / variabel pengganggu

3.8.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika (R^2) mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010)

3.8.3. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Signifikansi pengaruh dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai T_{tabel} dengan nilai T_{hitung} .

Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1

$T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.8.4. Uji F (Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara

bersama-sama variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi dan Tempat Penelitian

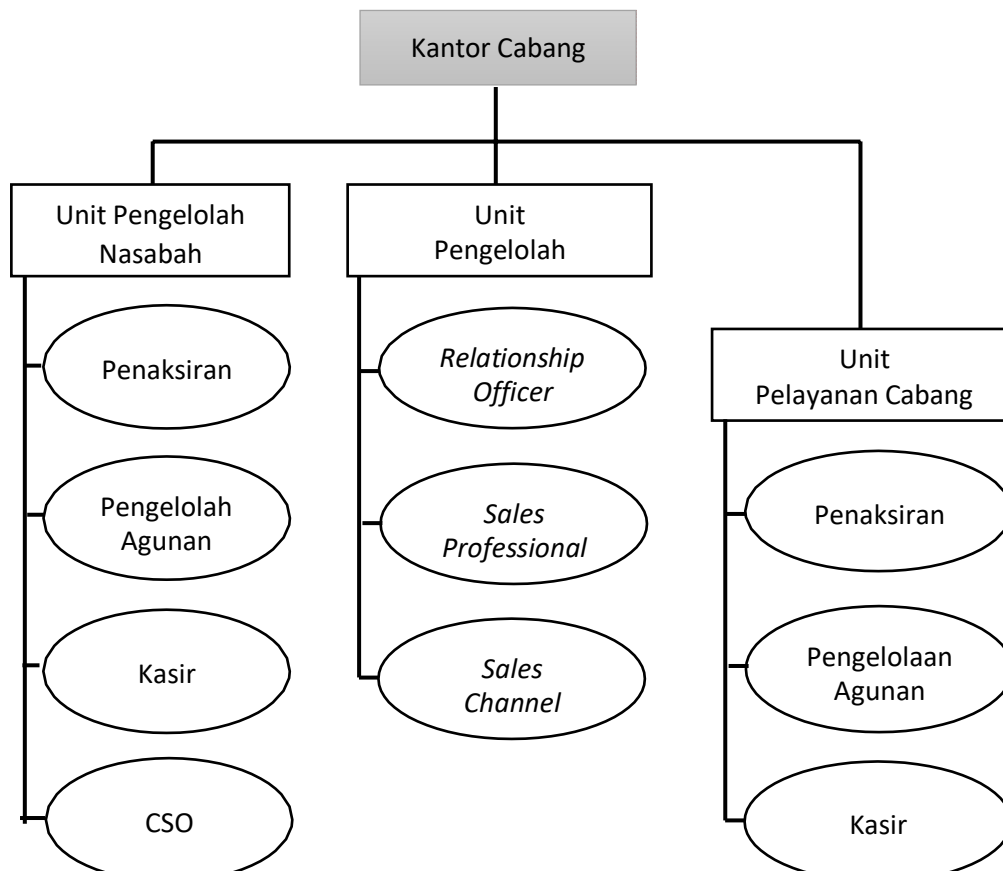
1. Sejarah Singkat berdirinya PT. Pegadaian (Persero)

Sejarah pegadaian di Indonesia sudah dimulai sejak zaman Hindia Belanda, pada masa pemerintahan VOC dengan didirikannya Bank van Leening yang merupakan lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Namun Usaha gadai tersebut hanya status pengelolaannya saja yang mengalami beberapa kali perubahan sejalan dengan perubahan peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Saat pemerintah Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda pada tahun 1811-1816, Bank Van Leening dibubarkan, dan kepada masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha Pegadaian dengan mendapat lisensi dari pemerintah di daerah setempat. Metode ini dikenal dengan *liecentie stelsel*. Dalam perjalanannya, metode tersebut banyak menimbulkan dampak buruk bagi kehidupan masyarakat. Sehingga akhirnya metode *liecentie stelsel* diubah menjadi metode *pacth stelsel*, yaitu pendirian Pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayarkan pajak yang tinggi kepada pemerintah. Ketika Pemerintahan Belanda berkuasa kembali maka diterangkan metode baru yang disebut dengan *cultur stelsel*, di mana kegiatan Pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat). Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian. Dalam masa ini Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM). Hingga pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

2. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba

Gambar 4.1.1.1
Bagan Organisasi PT. Pegadaian (Persero)



3. Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba

a. Visi

Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.

b. Misi

- 1) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan bisnis inti.
- 2) Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis untuk proporsi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan.
- 3) Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui
 - a. Bisnis poses yang lebih sederhana dan digital.
 - b. Teknologi informasi yang handal dan mutakhir.
 - c. Praktek manajemen resiko yang kokoh.
 - d. SDM yang profesional berbudaya kinerja yang baik.

4.1.2 Deskripsi Responden

Karakteristik identitas responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba”. Untuk mengimplementasikan hal tersebut, maka responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba sebanyak 33 orang responden. Dimana dalam penyebaran kuesioner maka semua responden mengembalikan kuesioner dengan mengisi kuesioner secara lengkap dan benar. Untuk penentuan sampel ini, responden

dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja. Berikut ini disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah pengelompokan berdasarkan jenis kelamin, yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.1.2.1

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Tabel 4.1 deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi identitas yang berjenis kelamin laki-laki lebih besar yakni sebanyak 22 orang sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 11 orang sehingga dapat di simpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan di dominasi oleh laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah pengelompokan responden berdasarkan usia, untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan usia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.1.2.2

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	20	60.6	60.6	60.6
	31-40 Tahun	9	27.3	27.3	87.9
	41-50 Tahun	2	6.1	6.1	93.9
	51-60 Tahun	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Tabel 4.2 di atas menampilkan usia responden yang cukup variatif. Dari 33 responden yang ada rentang usia 20-30 tahun memiliki sebanyak 20 orang responden, sedangkan pada rentang usia 31-40 tahun memiliki hanya 9 orang responden rentang usia 41-50 tahun juga memiliki 2 orang dan begitupun dengan rentang usia 51-60 tahun 2 responden saja. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa rentang usia 20-30 tahun yang bekerja di perusahaan lebih mendominasi dibandingkan dengan yang lainnya.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir, untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokannya dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.1.2.3

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	15.2	15.2	15.2
	S1	28	84.8	84.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Tabel 4.3 di atas menunjukkan karakteristik responden pada tingkat pendidikan S1 lebih mendominasi sebanyak 84.8 % dibandingkan dengan tingkat pendidikan SMA hanya sebesar 15.2 %.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah pengelompokan responden berdasarkan masa kerja di perusahaan, untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1.2.4

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	10	30.3	30.3	30.3
	4-6 Tahun	9	27.3	27.3	57.6
	7-10 Tahun	9	27.3	27.3	84.8
	> 10 Tahun	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden pada masa kerja 1-3 tahun lebih mendominasi sebanyak 10 orang sedangkan masa kerja 4-6 tahun dan 7 - 10 tahun memiliki masing-masing 9 orang dan pada masa kerja > 10 tahun sebanyak 5 orang.

4.1.3 Uji Validitas dan Realibiliats

1. Uji Validitas

Uji validitas pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan software SPSS 25 yang dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($df = n-2$) ($df = 33-2 = 31$) yaitu 0,344 untuk taraf kesalahan 5%. Hasil dari uji validitas semua

variabel dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Hasil dapat dilihat pada tabel 4.5, tabel 4.6, tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.1.3.1
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,784	0,344	Valid
K2	0,870	0,344	Valid
K3	0,826	0,344	Valid
K4	0,856	0,344	Valid
K5	0,724	0,344	Valid
K6	0,741	0,344	Valid

Tabel 4.1.3.2
Uji Validitas Variabel Masa Kerja (X_2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
MK1	0,695	0,344	Valid
MK2	0,614	0,344	Valid
MK3	0,831	0,344	Valid
MK4	0,822	0,344	Valid
MK5	0,813	0,344	Valid
MK6	0,835	0,344	Valid

Tabel 4.1.3.3
Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
PK1	0,648	0,344	Valid
PK2	0,752	0,344	Valid
PK3	0,776	0,344	Valid
PK4	0,676	0,344	Valid
PK5	0,708	0,344	Valid
PK6	0,631	0,344	Valid
PK7	0,640	0,344	Valid
PK8	0,615	0,344	Valid
PK9	0,535	0,344	Valid
PK10	0,661	0,344	Valid
PK11	0,583	0,344	Valid
PK12	0,665	0,344	Valid

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Realibilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik (Sekaran, 1992).

Tabel 4.1.3.4

Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	6

Hasil uji realibilitas pada tabel 4.8 dinyatakan realibel karena hasil realibel varibel kompensasi X_1 sebesar 0.887 lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.1.3.5

Uji Realibilitas Variabel Masa Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	6

Hasil uji realibilitas pada tabel 4.9 dinyatakan realibel karena hasil realibel varibel masa kerja X_2 sebesar 0.859 lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.1.3.6

Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	12

Hasil uji realibilitas pada tabel 4.10 dinyatakan realibel karena hasil realibel varibel produktivitas karyawan Y sebesar 0.876 lebih besar dari 0,60.

4.1.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dan pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut 4.11.

Tabel 4.1.4.1
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.368	2.753		10.304	.000
	Kompensasi (X ₁)	.465	.123	.480	3.782	.001
	Masa Kerja (X ₂)	.429	.122	.445	3.510	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,368 + 0,465X_1 + 0,429X_2$$

1. Konstanta sebesar 28,368 artinya jika kompensasi (X₁) dan masa kerja (X₂) nilainya adalah 0 maka produktivitas karyawan (Y) adalah 28,368.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,465 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan sebanyak 1 maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,465. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas karyawan.
3. Koefisien regresi variabel masa kerja (X₂) sebesar 0,429 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan masa kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,429.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara masa kerja dan produktivitas karyawan.

4.1.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) secara serentak terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil penelitian determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1.5.1
Hasil Uji Analisis Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.637	2.523
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja X_2 , Kompensasi X_1				

Hasil uji analisis koefisien determinasi di peroleh angka R^2 sebesar 0,660 atau 66%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan dalam model persamaan ini mampu menjelaskan 66% variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.6 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel dependen memiliki pengaruh positif atau negatif dan signifikan atau tidak signifikannya terhadap variabel dependen suatu persamaan. Derajat signifikan yang di gunakan dalam persamaan ini adalah 0,05 dengan $T_{tabel} = 2,042$. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat

kepercayaan berarti terdapat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1.6.1
Hasil Uji T Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.368	2.753		10.304	.000
	Kompensasi (X_1)	.465	.123	.480	3.782	.001
a. Dependent Variable : Produktivitas Karyawan (Y)						

Pada tabel 4.13 dapat nilai T_{hitung} yang di dapat untuk variabel kompensasi adalah sebesar 3.782 sedangkan nilai T_{tabel} adalah sebesar 2.042. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 yang berarti dalam pengujian ini dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi (X_1) dengan produktivitas karyawan (Y).

Tabel 4.1.6.2
Hasil Uji T Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.368	2.753		10.304	.000
	Masa Kerja (X_2)	.429	.122	.445	3.510	.001
a. Dependent Variable : Produktivitas Karyawan (Y)						

Pada tabel 4.14 dapat nilai T_{hitung} yang di dapat untuk variabel masa kerja adalah sebesar 3.510 sedangkan nilai T_{tabel} adalah sebesar 2.042. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 yang berarti dalam pengujian ini dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara masa kerja (X_2) dengan produktivitas karyawan (Y).

4.1.7 Uji F

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variable independen secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variable dependen. Dengan menggunakan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom (k-1) dan (n-k1), maka dapat di peroleh $F_{tabel} = 3.316$. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1.7.1
Uji F Kompensasi dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	370.041	2	185.020	29.072	.000 ^b
Residual	190.929	30	6.364		
Total	560.970	32			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X ₂), Kompensasi (X ₁)					

Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 29.072 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.316 Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.072 > 3.316$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang artinya kompensasi dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kerja dengan arah yang positif.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H_1) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang

Masamba. Pengujian hipotesis pertama dianalisis menggunakan Uji T. Hasil analisis uji T dapat dilihat pada tabel 4.13.

Hasil nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah sebesar 3.782 sedangkan nilai T_{tabel} adalah sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.782 > 2,042$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima, artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba.

Dari hasil analisis tersebut dapat di simpulkan bahwa kompensasi yang di terima karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba pada masa pandemi covid-19 ini mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut. Besar kecil nya kompensasi yang para karyawan terima tidak berdampak buruk pada produktivitas mereka hal tersebut dapat dilihat dari hasil yang di peroleh bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan arah yang positif terhadap produktivitas karyawan.

4.2.2 Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_2) menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba. Pengujian hipotesis kedua dianalisis menggunakan uji T. Hasil analisis uji T dapat dilihat pada tabel 4.14.

Hasil nilai T_{hitung} untuk variabel masa kerja adalah sebesar 3.510 sedangkan nilai T_{tabel} adalah sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil

dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.510 > 2,042$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis kedua diterima, artinya masa memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba.

Dari hasil analisis tersebut dapat di simpulkan bahwa masa kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba. Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka produktivitas yang mereka hasilkan akan sangat memuaskan namun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih sedikit tidak memiliki produktivitas yang baik hal itu dapat dilihat dari hasil analisis yang memiliki hubungan dengan arah yang positif terhadap produktivitas karyawan.

4.2.3. Pengaruh kompensasi dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa kompensasi (X_1) dan masa kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Pengujian hipotesis ketiga ini dianalisis dengan menggunakan uji F. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel 4.15.

Hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 29.072 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.316. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.072 > 3.316$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis ketiga diterima, artinya kompensasi dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil analisis tersebut dapat di simpulkan bahwa

kompensasi dan masa kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT.

Pegadaian (Persesro) cabang Masamba.

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Setelah melihat hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab IV mengenai “Pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba, maka dapat di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) diterima karena karena t hitung $>$ t tabel ($3.782 > 2.042$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,001 < 0,05$), artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba.
2. Berdasarkan dari hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa masa kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) diterima karena t hitung $>$ t tabel ($3.510 > 2.042$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,001 < 0,05$), artinya masa kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba.
3. Berdasarkan dari hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa kompensasi (X_1) dan masa kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) diterima karena F hitung $>$ F tabel ($29.072 > 3.316$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf

signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya kompensasi dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba sebaiknya mempertahankan kompensasi yang telah diberikan, sebab besar kecilnya kompensasi yang di berikan kepada para karyawan sangat mempengaruhi produktivitas para karyawan yang mereka terapkan pada perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, Fauziah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*: Madenatera. Medan.
- Apriliyanti, Selvia. 2017. Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri 1* (2).
- Ariffin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* : PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Arini. 2011. Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sub Bagian Finishing (Studi Kasus pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk). *Skripsi* . Universitas Brawijaya. Malang.
- Aulia, Alif Furqoni dan Troena, Eka Afnan. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang .*Skripsi*.
- Bayuaji, Anantyo. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Pada Pt. Pijar Sukma Bagian Amplas). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Budiono dan Erlina. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia 6* (2).
- Cresweel, J. W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* : PT. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Personalialia* : Edisi Ketiga. Jakarta.
- Engkoswara dan Komariah, Aan. 2009. *Administrasi Pendidikan* : Alfabeta. Bandung.
- Faizin, A dan Winarsih. 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*.

- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* : BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Dasar-dasar Perbankan* : PT Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Cetakan ke 17. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Jakarta : Rajawali Pers
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Anggota IKAPI : Ghalia. Indonesia.
- Moleong J.Lexy. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif* : Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Munthe, R.M. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Sidikalang. *Jurnal Ilmia Skylandsea* 2 (2).
- Nurmalasasi. 2016. Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Ada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak. *Jurnal Evolusi* 4 (2).
- Oktaviani, D. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta. *Skirpsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jawa Tengah
- Pandapotan, E.T. 2013. Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Gandum Malang). *Jurnal Ilmiah*.
- Priyanto. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS* : Gava Media. Yogyakarta.
- Rivai, V dan Sagala, E J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan Ke-4. Jakarta.
- Rudiansyah, Febri. 2014. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang). *Jurnal Ilmiah*.

- Sajangbati, E.V. 2016. Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (3).
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : STIE YKPN. Yogyakarta
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas* : Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2014. *Priduktivitas Apa dan Bagaimana* : Bumi Aksara. Jakarta.
- Soaputty, I.S. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Prespsi Karyawan tengang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan bagian produksi PT. Nirmala Tirta Putra). *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Sodikin, A.A. dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Berdikari Maubel Nusantara). *e-Proceeding Of Management* 4 (1).
- Sugiyono. 2001. *Perilaku Pembelian Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Rosda: Bandung
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D* : Alfabeta. Bandung,
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D* : Alfabeta. Bandung,
- Susilawati. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Produtivitas Kerja Karyawan Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Edisi ke Enam. Pradana Media Group. Jakarta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* : Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.

Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Alfabeta. Bandung

<https://www.google.com/amp/s/www.finansialku.com/defenisi-pegadaian/amp/>

<https://m.bisnis.com/finansial/read/20200430/89/1234879/pt-pegadiah-terimbas-corona-laba-2020-diproeksi-turun-212-persen>