

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG  
KABUPATEN TAKALAR**

Diajukan Oleh :

A.Febrizha Alwi

4516012110



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2020**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja  
Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten  
Takalar

Nama Mahasiswa : A. Febrizha Alwi

Stambuk/NIM : 4516012110

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

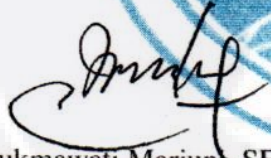
Program Studi : Manajemen

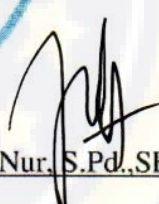
Tempat Penelitian : PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten  
Takalar

**Mengetahui dan mengesahkan**  
Sebagai salah satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar  
Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Sukmawati Marjuni, SE.,M.si


  
Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.si

Mengetahui dan Mengesahkan:

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
**Universitas Bosowa Makassar**

  
Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH

**Ketua Prodi Studi**  
**Manajemen**

  
Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.si

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A. Febrizha Alwi  
NIM : 4516012110  
Jurusan : Manajemen SDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten Takalar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 15 September 2020

Mahasiswa Yang Bersangkutan



A. Febrizha Alwi

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG  
KABUPATEN TAKALAR**

Diajukan Oleh :

A.Febrizha Alwi

4516012110

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dn Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu, Motivasi Kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar, Penelitian ini Menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang kabupaten Takalar sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner .Teknik analiis data yang digunakan adalah aregresinlinear berganda dan Deskriptif untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa: (1) karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Kompensasi adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan berdasarkan hasil penelitian.

**Kata Kunci** : Karakteristik individu, Motivasi Kerja, Kompensasi



**INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS OF WORK MOTIVATION  
AND COMPENSATION FOR EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT. PAWNSHOP (PERSERO)  
BRANCH TAKALAR REGENCY**

*Submitted By :*

*A. Febrizha Alwi  
4516012110*

***Faculty of Economics And Business Management Study Program  
Bosowa University***

*Abstract*

*The purpose of this study is to find out how much influence individual characteristics, work motivation, and compensation have on employee performance in PT. Pawnshop (company) Takalar Branch, This research uses quantitative methods, this type of research is associative research sample this research is all employees at PT. Pawnshop (company) Takalar district branch as many as 30 people. The primary Data collection method used in this study is a questionnaire. The data analiis technique used is multiple aregresinlinear and Descriptive to determine the effect of the relationship between dependent variables and independent variables.*

*The results of this study state that: (1) individual characteristics have no significant effect on employee performance, (2) Work motivation has a significant effect on employee performance, (3) Compensation has a significant effect on employee performance (4) Compensation is the most significant variable based on the results of the study.*

***Keywords : Individual Characteristics, Work Motivation, Compensation***

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI ini dengan judul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG KABUPATEN TAKALAR” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Manajemen Fakultas Ekonomi.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin dalam penulisan usulan proposal penelitian ini.
2. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan kelancaran pelayanan dalam urusan Akademik. Sekaligus menjadi Pembimbing II penulis yang selalu memberikan waktu dan mengarahkan penulis.
3. Ibu Dr. Sukmawati Marjuni, SE.,M.si selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan usulan proposal penelitian ini.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

5. Pegawai dan PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten Takalar atas kesediannya menjadi responden penelitian.
6. Ayahanda Andi Ato Alwi SE,.M.Si dan Ibundaku tercinta Andi Yulina untuk doa dan dukungannya selama penulis menjalankan kuliah sampai saat ini.
7. Keluarga dan Sahabat-sahabatku Ayu, , Susan, Mifta, Ilmi, Anggi, Puput.
8. Teman-teman manajemen Angkatan 2016 yang memberikan semangat dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis tapi juga bagi para pembaca.

Penulis

A. Febrizha Alwi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Pengertian Karakteristik Individu .....	12
2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja .....	13
2.1.4 Pengertian Kompensasi .....	15
2.1.5 Pengerrian Kinerja Pegawai .....	18
2.2 Kerangka Pikir .....	22
2.3 Hipotesis Penelitian .....	23



### **BAB III METEDEOLOGI PENELITIAN**

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	24
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	24
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	25
3.4 Populasi Dan Sampel .....	26
3.5 Metode Analisis Data .....	27
3.6 Defenisi Operasional .....	28

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	29
4.1.1 Sejarah PT. Pegadaian .....	29
4.1.2 Visi dan Misi .....	30
4.1.3 Sasaran dan Strategi .....	31
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan .....	31
4.2 Gambaran Umum Responden .....	36
4.3 Deskripsi Data Atas Variabel Penelitian .....	38
4.4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	41

### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Saran .....	57

### **DAFTAR PUSTAKA**

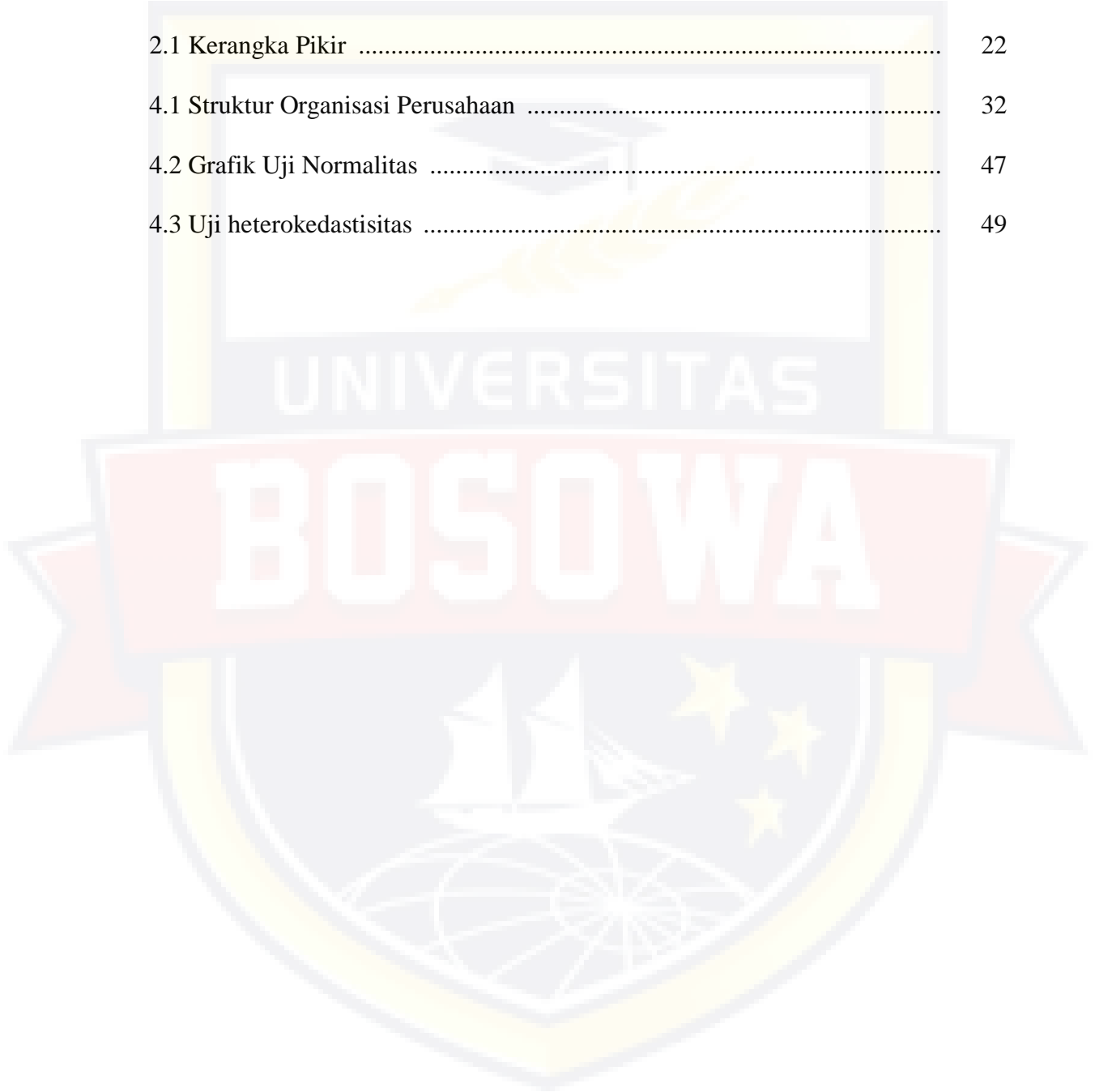
### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

No	Teks	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai 2017-2019 .....	7
4.1	Responden Menurut jenis kelamin .....	36
4.2	Responden menurut tingkat Pendidikan .....	37
4.3	Responden menurut usia .....	37
4.4	Responden menurut lama bekerja .....	38
4.5	Tanggapan Responden atas variabel karakteristik individu .....	39
4.6	Tanggapan Responden atas variabel Motivasi kerja .....	40
4.7	Tanggapan Responden atas variabel Kompensasi .....	40
4.8	Tanggapan Responden atas Kinerja pegawai .....	41
4.9	Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu .....	42
4.10	Hasil Uji Validitas motivasi kerja .....	43
4.11	Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	44
4.12	Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai .....	45
4.13	Uji Reliabilitas .....	46
4.14	Hasil Uji Asumsi multikolinearitas .....	48
4.15	Uji Regresi Linear Berganda .....	50
4.16	Hasil Hipotesisi Uji t .....	52
4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	53

## DAFTAR GAMBAR

No	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir .....	22
4.1	Struktur Organisasi Perusahaan .....	32
4.2	Grafik Uji Normalitas .....	47
4.3	Uji heterokedastisitas .....	49



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak jalannya suatu perusahaan serta asset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka waktu yang panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan dan tenaga kerja. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna dengan tidak adanya dukungan oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Prakoso(2016)

Indonesia merupakan negara berkembang. Pembangunan ekonomi yang di laksanakan oleh negara berkembang bertujuan meratakan pembangunan ekonomi dan hasilnya kepada seluruh masyarakat, peningkatan laju pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesempatan kerja, meratakan pendapatan, mengurangi perbedaan keahlian antar daerah, Struktur perekonomian yang rata. keefektifan dan keefesiensinan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan mampu memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing dalam berorganisasi.

Faktor tenaga kerja sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) Pada masa pembangunan termasuk faktor yang teramat penting bagi keberhasilan terlaksananya pembangunan nasional di Indonesia. Pertumbuhan penduduk Pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh positif dalam memacu pembangunan nasional dan pertumbuhan ekonomi.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan mampu mendapatkan perhatian dari pihak manusia. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi dalam bidang perusahaan.

Perhatian ini di perlukan untuk mengingat dalam menjalankan suatu aktivitasnya, perusahaan selalu berhubungan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi perusahaan yang yang memiliki peran penting. Dimana maju mundurnya suatu perusahaan bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya (input) maupun diluar perusahaan (output). Untuk memberikan tenaga yang baik, kinerja pegawai

yang tinggi, sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan. Apabila semakin banyak pegawai perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas maupun pemasukan secara keseluruhan akan terus meningkat. Kinerja karyawan terkadang tidak sama dengan keahlian yang dimilikinya. Memang faktor penyebabnya tidak sama antara karyawan satu dengan pegawai yang lain. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*)

Dalam diri karyawan masing-masing terdapat faktor kinerja pegawai secara internal, antara lain yaitu kemauan pegawai dalam bekerja. Kemauan dalam bekerja ini adalah dalam artian bekerja bukan atas paksaan orang lain, atau bukan karena kehendak orang lain, namun keinginan dari diri sendiri. Kemudian semangat dalam bekerja, tidak malas-malasan atau membolos pada saat jam kerja demi tujuan yang tidak terlalu penting. Berikutnya adalah disiplin dalam bekerja. Misalnya tepat waktu pada saat jam masuk kerja. Keahlian dan kreativitas seseorang di misalkan seorang pegawai memiliki keahlian dalam bidang pola menjahit sehingga pegawai tersebut di tempatkan di bidang konveksi/menjahit.

Yang terakhir adalah berpendidikan tinggi. Pendidikan yang telah dimiliki atau dilalui pegawai juga akan mempengaruhi suatu kinerja karyawan atas ilmu yang telah dimilikinya dalam jenjang pendidikan. Hal-hal ini menjadikan hal penting yang perlu di perhatikan oleh pimpinan untuk mengetahui bagaimana karakteristik masing-masing pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari diri pegawai adalah faktor lingkungan ( eksternal). Indikatornya adalah yang pertama



lingkungan atau tempat kerja pegawai itu sendiri., selain tempat bekerja lingkungan disini juga bisa di artikan sebagai orang-orang yang berada di sekelilingnya dalam lingkup kerja misalnya rekan kerja, konsumen, atasan/manager. Yang kedua, pegawai mendapat pelatihan dari tempat mereka bekerja. Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan pegawai untuk hasil kerja yang efektif. Yang ketiga, pegawai mendapat motivasi dari pimpinan. Yang keempat adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang di bayarkan kepada karyawan/pegawai atas jasa yang mereka berikan terhadap pekerjaannya.

Dengan penjelasan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diatas secara internal dan eksternal maka peneliti mengambil 3 variabel untuk dijadikan bahan penelitian. Yaitu karakteristik individu, motivasi kerja dan kompensasi.yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar. Menurut peneliti, karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya yang muncul dari diri sendiri. Setiap individu memiliki karakter yang berbeda beda. Menurut Akhmad karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu di lingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana dimana individu tersebut tinggal. Karakteristik individu merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini menjadi hal penting untuk pimpinan agar dapat mempertimbangkan setiap karyawan/pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan karakternya masing-masing. Selain karakteristik

individu peneliti juga memilih motivasi, sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ) Menurut peneliti, motivasi merupakan dorongan dari diri orang lain untuk berbuat sesuatu dan memiliki suatu tujuan. Sedangkan menurut teori motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini motivasi lebih diarahkan pada pemberian sebuah dorongan atau motivasi dari pimpinan perusahaan untuk para pegawai agar lebih terarah. Jadi motivasi berarti membangkitkan atau meningkatkan daya gerak atau menggerakkan seseorang untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan. Faktanya, jika seorang pimpinan kurang dalam memberikan motivasi kerja atau hal-hal yang dapat membangun kinerja pegawai, maka akan menghambat kinerja pegawai itu sendiri, dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif, Motivasi dapat mendorong pegawai bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Selain karakteristik individu dan motivasi, peneliti menambah variabel ketiga ( $x_3$ ) Kompensasi, Menurut peneliti, Kompensasi adalah bonus atau tambahan secara material yang diberikan pimpinan untuk karyawan atas jerih payah pegawai dalam bekerja, secara teori, kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan atau berikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan

oleh kompetisi yang dimiliki sumber daya manusianya, manfaat dari kompensasi yaitu dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Realitanya, apabila pegawai memandang kompensasi tidak memadai maka kinerja pegawai akan turun. Alasan ini membuat organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya. Di sisi lain, menjadi pertimbangan bagi setiap organisasi dalam menentukan kompensasi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Besarnya bagian ini dapat membuat rendahnya daya saing yang dihasilkan akibat tingginya biaya penjualan. Oleh karena itu, sistem kompensasi harus disesuaikan dengan tujuan strategi organisasi.

Menurut *Helfert*, kinerja merupakan suatu tampilan secara utuh dari hasil kerja perusahaan selama periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Jadi kinerja mencerminkan bagaimana seorang pegawai dapat memperoleh hasil pekerjaan dengan baik yang berhubungan kuat tujuan strategis perusahaan. Apabila karyawan yang berada di perusahaan memiliki kinerja yang baik, maka efektivitas dan keberhasilan perusahaan akan tercapai.

Perum pegadaian adalah salah satu Badan Usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam usaha menyalurkan dana atas dasar hukum gadai dengan sifat yang khas yaitu menyediakan pelayanan bagi pemanfaatan

umum dan sekaligus mempuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan bisnis. Berdasarkan pernyataan diatas, maka karakter individu, motivasi dan kompensasi sangat di perlukan untuk pemanfaatan perusahaan bagi masyarakat guna mewujudkan pemberdayaan ekonomi yang efektif. Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat pentingnya kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh karakter individu, motivasi kerja dan kompensasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar dengan judul **“Pengaruh Karakteristik individu, Motivasi kerja dan Kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pegadaian (persero) Cabang Takalar.**

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH PEGAWAI PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG**  
**KABUPATEN TAKALAR 2017-2019**

No.	Tahun	Jumah Pegawai
1	2017	33 Orang
2	2018	31 Orang
3	2019	30 Orang

Sumber Data : PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten Takalar

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Pegadaian(persero) Cabang Takalar ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian(persero) Cabang Takalar ?

3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Pegadaian(persero) Cabang Takalar ?
4. Variabel manakah yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Pegadaian(persero) Cabang takalar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada PT.pegadaian (persero) Cabang takalar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Pegadaian (persero) Cabang Takalar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel Manakah yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hal penting dalam sebuah penelitian adalah kemanfaatan atau kegunaan yang dapat dirasakan serta diterapkan setelah terungkapnya hasil dari sebuah penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akademis, dapat menambah sarana informasidan referensi bagi mahasiswa program studi Ekonomi dan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan pada umumnya.

2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PT.Pegadaian (persero) Cabang Takalar terkait dengan pengaruh karakteristik individu, Motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawainya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.
4. Bagi penulis, hasil penelitian ini akan di gunakan untuk menyelesaikan tugas skripsi dan juga menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh karakteristik individu, Motivasi kerja dan Kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Pegadaian (persero) Cabang Takalar?



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola suatu perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Handayani, 2016).

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya Karakteristik Individu. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) didalam lingkungan kerjanya agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. Semua perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat waktunya, dapat menimbulkan rasa puas (Peoni, 2017).

Sumber Daya Manusia Memiliki Peran Dan Fungsi sebagai Berikut :  
Nugroho (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) Memiliki peran dan fungsi

yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yaitu:

1. SDM sebagai modal insani.

Modal insani adalah pendongkrak(*leverage*) kinerja organisasi dalam ekonomi yang berbasis ilmu pengetahuan. *Human capital* (modal insani) dapat di gambarkan sebagai kombinasi dari elemen berikut ini.

- a. Ciri atau karakteristik yang di bawah oleh seorang pekerjaan/pegawai mencakup kecerdasan, energi, sikap positif, dapat di andalkan dan memiliki komitmen.
- b. kemampuan untuk belajar dan mencakup dari bakat, imajinasi, kreativitas yang di sebut sebagai kemampuan mencapai hasil melalui orang lain.
- c. motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuannya yaitu semangat suatu kelompok (*team spirit*) dan kecondongan pada sasaran.

2. SDM sebagai Modal Intelektual

Menurut Eko Nugroho (2019) SDM memiliki Fungsi sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial yang meliputi suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian .

b. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional yang meliputi suatu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemutusan hubungan kerja.

c. Fungsi Pencapai Tujuan

Fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian suatu tujuan dari organisasi secara terpadu.

### 2.1.2 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu. Hajati dkk (2018). Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

#### 1. Indikator Karakteristik Individu

Adapun indikator karakteristik individu dalam penelitian Maulina (2019) meliputi :

1. Kemampuan

kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Indikatornya adalah :

a) Pengetahuan kerja

b) Keterampilan kerja

## 2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga indikatornya adalah :

- a) Pekerjaan yang memuaskan
- b) Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

## 3. Sikap (attitude)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa..

Indikatornya adalah :

- a) Perasaan atas pekerjaan
- b) Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

### **2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Saputro, 2019).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yaitu menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah

(*level of persistence*). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan (Khulyana, 2019). Motivasi kerja pegawai juga dapat dibagi dalam dua jenis. Pertama, motivasi intrinsik yaitu seseorang yang secara internal termotivasi bukan karena faktor dari luar seperti penghargaan atau upah saat melakukan pekerjaan. Mereka termotivasi karena menikmati pekerjaan ataupun tantangan yang sukses dilakukannya. Kedua, motivasi ekstrinsik yaitu seseorang yang secara eksternal termotivasi, umumnya mereka kurang menikmati pekerjaannya melainkan termotivasi karena adanya penghargaan, upah, promosi, dan sanksi (Prakoso, 2016).

Motivasi kerja dipengaruhi faktor internal yang berupa umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga dan jumlah pendapatan, sedangkan faktor eksternal meliputi faktor kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi, tanggung jawab, pekerjaan dan supervisi.

### **1. Indikator Motivasi Kerja**

Adapun Indikator Motivasi Kerja dalam penelitian Setiawan (2017)

Meliputi:

- a) Arah perilaku (*direction of behaviour*), mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang

dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini yang nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

b) *Tingkat usaha (level of effort)*

mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

c) *Tingkat kegigihan (level of persistence)* mengacu pada motivasi kerja

karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan bersungguh-sungguh mengerjakan tugas sebagaimana tanggungjawabnya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang dan tidak masuk kerja.

#### **2.1.4 Pengertian Kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama



keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikimatannya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Harahap, 2019). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari perkerjaan mereka tersebut. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan (Prakoso, 2016).

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Khulyana, 2019). Kompensasi yang diberikan terhadap pengorbanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan kadang kala menjadi tolak ukur keberhasilan pekerjaan tersebut, hal ini berkaitan dengan kecenderungan dengan kecenderungan manusia untuk memperoleh keberhasilan dan nilai lebih dari pengorbanan yang dilakukannya. Besarnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang, apabila kompensasi telah memenuhi kebutuhan seseorang

pegawai maka akan menimbulkan disiplin kerja pegawai. Besarnya kompensasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar seseorang pegawai, karena pegawai bekerja untuk merasa dihormati dan dihormati rekan dan pimpinannya (Hamsani, 2019).

Menurut beberapa ahli mengatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial yang keduanya terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung tersebut meliputi bayaran/pembayaran yang diperoleh seseorang/karyawan dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Disamping itu kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja (Pratama, 2018).

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan- perhitungan yang rasional dan biasa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang, karena itu ada anggapan bahwa besar kecilnya akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut Menurut Harahap (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas
- 2) Kemampuan untuk membayar
- 3) Kesiediaan untuk membayar
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

### **1. Indikator Kompensasi**

indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi menurut Ismail(2019) Meliputi :

- a. Gaji pokok. Imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan. Unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti.
- c. Bonus. Dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas dan semangat kerja karyawan. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

### **2.1.5 Pengerrian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutanto, 2018). Menurut Tampubolon (2019), secara lebih spesifik analisis kebutuhan pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi. Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Tujuannya pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Dalam mengukur kinerja karyawan Hajati (2018) mengungkapkan bahwa terdapat enam kriteria dalam menilai kinerja karyawan, dalam hal ini peneliti memakai 3 (tiga) kriteria yang sangat mendasar yaitu:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan sekolah, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan oleh sekolah.
2. Ketepatan waktu (*Timelines*) yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan lembur serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tambahan sesuai dengan waktu yang ditentukan sekolah.

Menurut Afiah (2019) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

### 1) Faktor internal

- a) Kemauan dalam bekerja ini adalah dalam artian bekerja bukan atas paksaan orang lain, atau bukan kehendak orang lain, namun keinginan dari diri sendiri. Kemudian semangat dalam bekerja, tidak malas – malasan atau membolos pada saat jam kerja demi kegiatan lain yang tidak terlalu penting
- b) Disiplin dalam kerja. Misalnya tepat waktu pada saat masuk kerja
- c) Memiliki keahlian dan kreativitas dalam bekerja.
- d) Berpendidikan tinggi. Pendidikan yang telah dimiliki atau dilalui
- e) karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan atas ilmu yang dimilikinya dalam jenjang pendidikan.

### 2) Faktor eksternal

- a) Lingkungan atau tempat karyawan bekerja itu sendiri. Selain tempat bekerja lingkungan disini juga bias diartikan sebagai orang – orang yang berada di sekelilingnya dalam lingkup kerja, misalnya rekan kerja, konsumen, atasan/ manager, dsb.
- b) Karyawan mendapat pelatihan dari tempat ia bekerja. Pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan, pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.
- c) Karyawan mendapat motivasi dari pimpinan.
- d) Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjajanya

### **1. Indikator Kinerja**

Adapun Indikator Kinerja menurut Ariska (2018) Sebagai berikut :

a) Ketepatan Penyelesaian Tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

b) Kesesuaian Jam kerja

kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

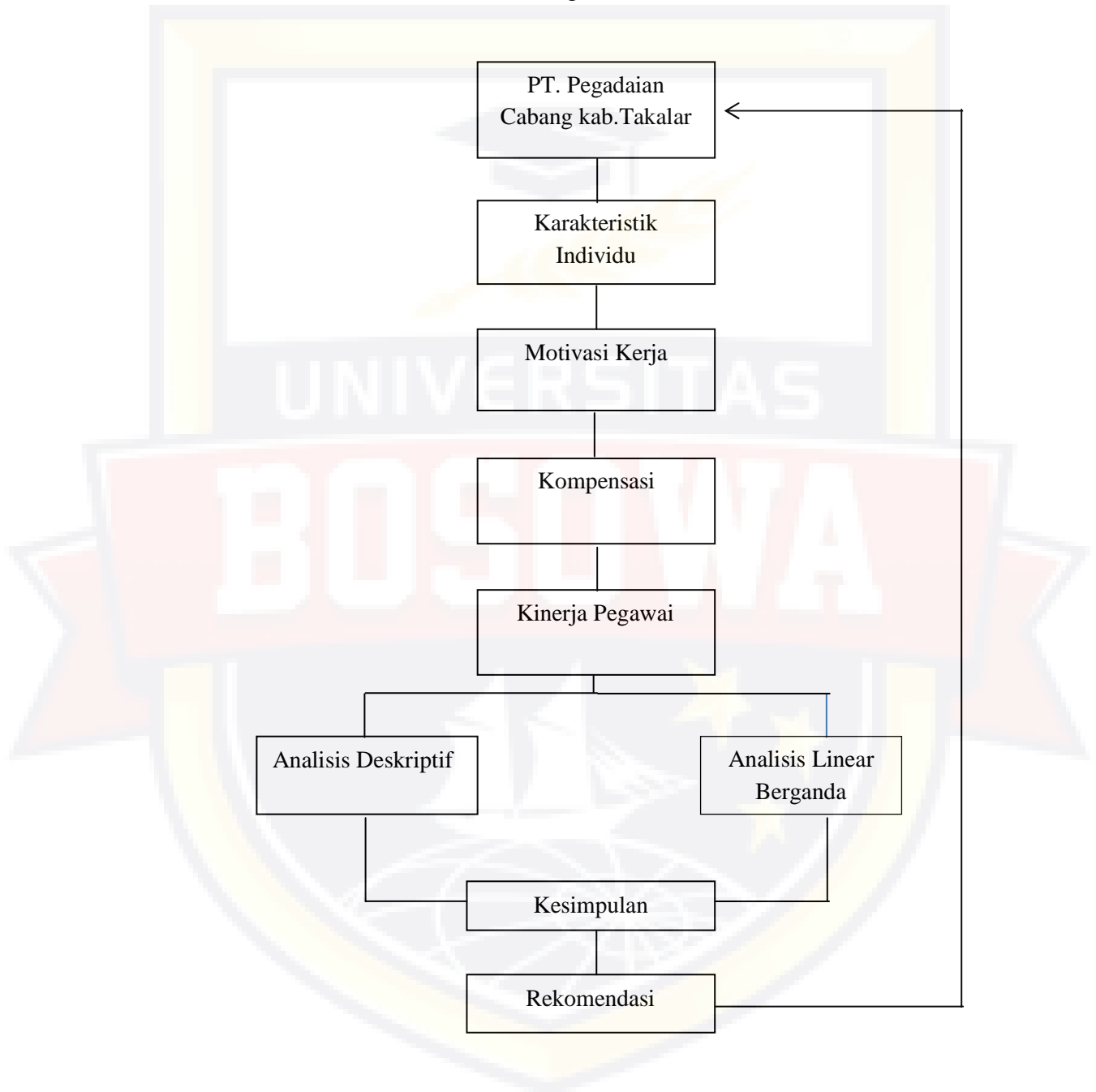
c) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d) Kepuasan Kerja, Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

## 2.2 Kerangka Fikir

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis penelitian

Adapun Hipotesis dalam Penelitian ini adalah diduga Bahwa :

- H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar.
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar.
- H4 : Karakteristik Individu Diduga variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar.



## BAB III

### METEDEOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT.Pegadaian(persero) Cabang Kabupaten Takalar, Waktu penelitian yang di lakukan selama 2 bulan terhitung mulai dari bulan maret sampai Mei 2020.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam Penelitian ini adalah :

##### 1. Penelitian Lapangan (*field Research*)

Penelitian Lapangan (*field Research*) adalah Penulis mengadakan Penelitian di Lapangan untuk mendapatkan data-data Konkrit yang ada kaitannya dengan proposal ini. Dalam pengumpulan data di lapangan lewat metode ini, penulis menggunakan tehnik-tehnik sebagai berikut :

##### 1) Orservasi

Merupakan salah satu tehnik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

##### 2) Kuesioner

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran

pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. (Medi Prakoso, 2019).

### 3) Wawancara

Wawancara adalah cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada karyawan, dimana peneliti menyampaikan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan untuk menjawabnya, menggali jawaban lebih jauh bila dikehendaki dan mencatatnya. (Budiman, 2019).

### 2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*) adalah Pengumpulan Data yang dengan mengadakan pengkajian dan pencatatan terhadap berbagai Literatur yang hubungannya dengan permasalahan yang di bahas, baik gerhadap Buku, majalah, dan dokumen-dokumen yang tertulis yang biasanya di dapatkan melalui perpustakaan atau tempat dimana terdapat buku-buku serta sumber lain.

## 3.3 Jenis Dan Sumber Data

### 3.3.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif , Adalah Jenis data yang diukur (*measurable*) atau dihitung secara langsung sebagai variable angka atau bilangan. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian.
2. Data Kualitatif, Adalah Data dari penjelasan kata Verbal tidak dapat di analisis dalam bentuk bilangan atau angka. Dalam Penelitian data

kualitatif berupa gambaran mengenai objek penelitian. Data Kualitatif memberikan dan menunjukkan kualitas objek penelitian yang dilakukan.

### **3.3.2 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari Sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

#### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/ instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Dalam Penelitian ini, Populasi yang digunakan adalah Pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupten Takalar, Keseluruhan karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten Takalar yang berjumlah 30 Orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Didalam Penelitian ini, metode yang digunakan dalam menentukan

sampel adalah metode Sensus atau sampel jenuh , Dimana sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 30 Orang.

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu uraian penggambaran untuk menjelaskan jawaban yang diberikan responden dalam skala. Data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara digunakan sebagai data penunjang. Pengolahan data dilakukan dengan software SPSS untuk menjelaskan kriteria dan memudahkan dalam penentuan kesimpulan hasil penelitian. (Amalia dkk, 2020).

#### 2. Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan ( naik turunnya) *vriabel dependen*, bila dua atau lebih *variabel dependen* sebagai faktor *Predictor* dinaik turunkan nilainya. ( Sugiyono, 2015).

Secara sistematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai PT. Pegadaian(persero) Cabang Takalar

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

$X_3$  = Kompensasi

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$e$  = *Error*

### 3.6 Defenisi Operasional

1. Karakteristik individu

Karakteristik Individu, Merupakan Suatu proses Psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah Sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara tertentu.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan.

4. Kinerja pegawai

Kinerja Pegawai Merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai swsuai dengan perannya dalam perusahaan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT. Pegadaian**

Lembaga Kredit dengan system gadai pertama kali hadir di bumi nusantara pada saat VOC berkuasa, Adapun institusi yang menjalankan usaha ini Adalah bank van Leching, Bank ini didirikan melalui surat keputusan Gubernur Jendral Van Imhoff tanggal 28 Agustus 1746 dengan modal sebesar Rp. 7.500.000,- yang terdiri dari modal VOC 2/3 dan sisanya milik swasta, Tahun 1800 POC bubar dan kekuasaan di Indonesia diambil alih oleh Belanda, semasa pemerintahan Deandels dikeluarkan peraturan tentang macam barang yang dapat diterima sebagai jaminan gadai seperti perhiasan, kain, dan lain-lain.

Pada saat Belanda berkuasa kembali dikeluarkan Staatsblad (Stbl) nomor 131 tanggal 12 Maret 1901, yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah. Pada tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara (PN) pertama di sukabumi, Jawa Barat. Sejak awal kemerdekaan, pegadaian dikelola oleh pemerintah dan telah beberapa kali berubah status. Yaitu sebagai Perusahaan Negara sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 7 Tahun 1969 menjadi perusahaan Jawatan (PERJAN) sampai tahun 1990.

Untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitasnya, maka perjan diubah lagi menjadi Perusahaan Umum (Perum) berdasarkan PP nomor 10

Tahun 1990 (lalu diperbaharui lagi dengan PP nomor 103 Tahun 2000) hingga 2012. Kemudian tahun 2012 sampai sekarang berubah status menjadi Perseroan terbatas (PT). Sejak perubahan status menjadi PT ini dimulailah tahap baru sebagai salah satu alat pemerintah dengan tugas pokok meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Dengan status PT.Pegadaian (Persero) diharapkan akan lebih mampu mengelola usahanya secara profesional, berorientasi bisnis tanpa meninggalkan fungsinya sosialnya.

Kredit dengan sistem gadai sampai saat ini masih sangat sesuai dengan kondisi masyarakat Indonesia.Karena prosedur pemberian kreditnya sederhana, mudah, aman dan cepat terutama bagi golongan ekonomi menengah kebawah. Guna menunjukkan pelayanan PT. Pegadaian (Persero) mempunyai jaringan pelayanan yang cukup luas, terdapat hampir di setiap kota di Indonesia. Sampai dengan tahun 2010, PT.Pegadaian (Persero) telah memiliki 4.920 *outlet* yang tersebar di seluruh Indonesia.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

PT Pegadaian (Persero) menjadi “*Champion*” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai dan fidusia bagi masyarakat golongan menengah ke bawah. Dari maksud dan tujuan PT.pegadaian tersebut di atas, PT.Pegadaian (Persero) merumuskan misi perusahaan menyangkut batasan bidang bisnis yang akan digarap,sasaran pasar yang dituju dan upaya peningkatan kemanfaatan PT.Pegadaian (Persero) kepada stakeholders.

### **4.1.3 Sasaran dan Strategi**

#### 4.1.3.1 Sasaran PT. Pegadaian (Persero)

- a. Pertumbuhan omzet gadai KCA minimal sebesar 37%.
- b. Pertumbuhan omzet gadai syariah minimal sebesar 65%.  
Pertumbuhan omzet usaha lain minimal sebesar 60%.
- c. Kinerja keuangan SEHAT, dengan laporan keuangan wajar tanpa pengecualian serta rating perusahaan minimal AA.
- d. Pertumbuhan laba sebelum pajak minimal meningkat 30%.

#### 4.1.3.2 Strategi PT. Pegadaian (Persero)

- a. Melakukan penataan UPC/UPS yang belum berkembang dan penguasaan pangsa pasar dengan membuka UPC/UPS secara selektif.
- b. Pengembangan produk diversifikasi dengan prinsip kehati-hatian atau prudential.
- c. Memelihara dan meningkatkan citra perusahaan secara konseptual.

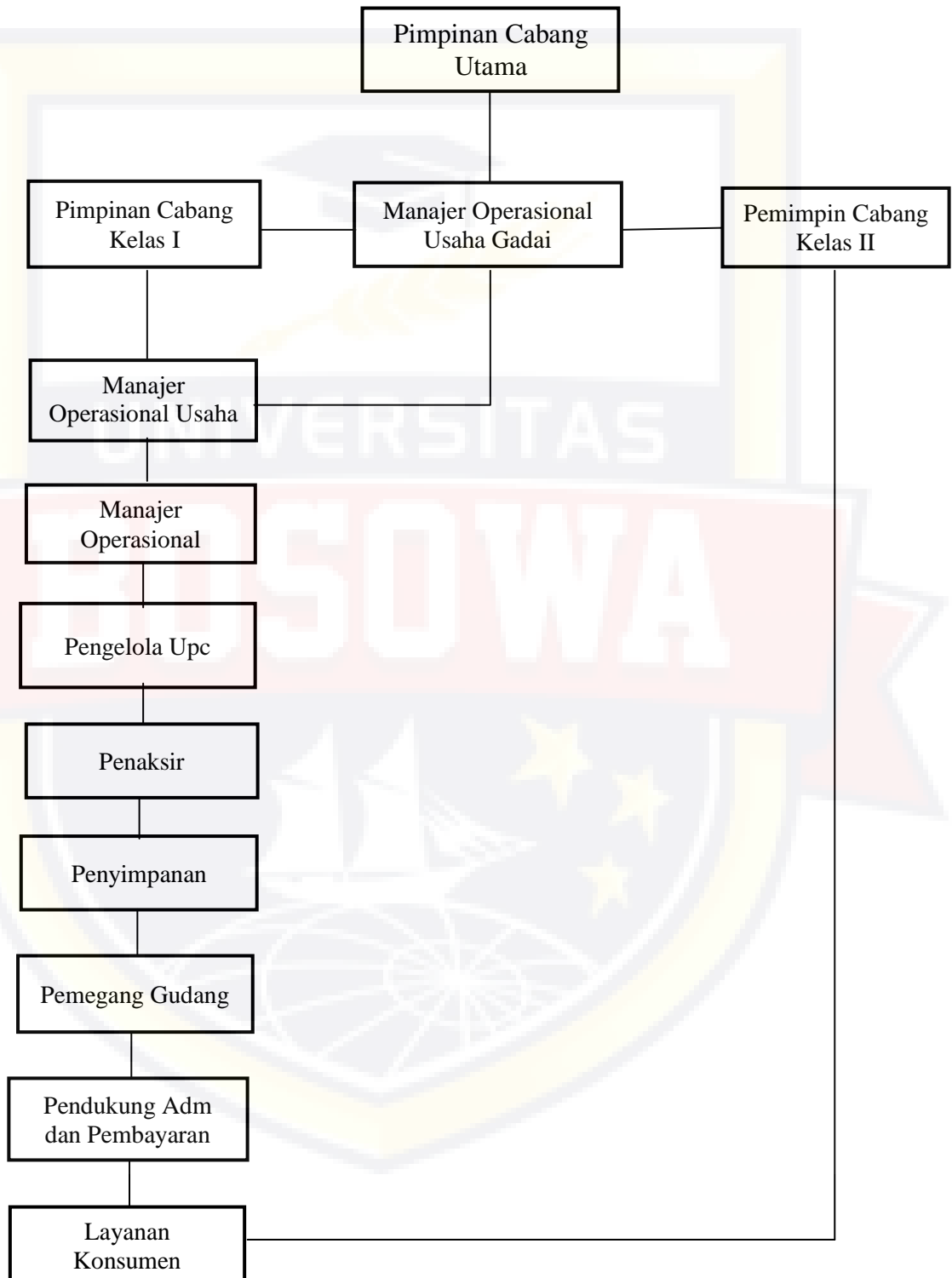
### **4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan**

Berikut adalah struktur organisasi dari PT.Pegadaian (Persero)

Takalar:



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi Kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Takalar.



### **a. Tugas dan Fungsi Keorganisasian**

Tugas dan fungsi dari tiap-tiap bagian organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cab. Takalar :

a. Pimpinan Cabang Utama

Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan kegiatan operasional, administrasi dan keuangan Kantor Cabang serta Unit Pelayanan Cabang (UPC).

b. Pimpinan Cabang Kelas 1

Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan kegiatan operasional, administrasi dan keuangan Kantor Cabang Unit Pelayanan Cabang (UPC).

c. Manajer Operasional Usaha Gadai

Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi penetapan taksiran barang jaminan, penetapan besaran uang pinjaman, keuangan, serta administrasi usaha gadai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Manajer Operasional Usaha Lain

Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan, penetapan kelayakan kredit, keuangan, keamanan serta pembuatan laporan kegiatan operasional usaha lain Kantor Cabang.

e. Pemimpin Cabang Kelas II

Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan operasional, administrasi dan keuangan Kantor Cabang serta Unit Pelayanan Cabang (UPC)

f. Manajer Operasional

Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi penetapan taksiran serta penetapan besaran uang pinjaman produk-produk usaha lain dan usaha gadai.

g. Pengelola UPC

Mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan operasional, mengawasi administrasi, keuangan, keamanan, ketertiban, dan kebersihan serta pembuatan laporan kegiatan Unit Pelayanan Cabang (UPC).

h. Penaksir

Melaksanakan kegiatan penaksiran barang jaminan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mewujudkan penetapan taksiran dan uang pinjaman yang wajar dan citra baik perusahaan, serta mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan administrasi dan keuangan.

i. Penyimpanan

Mengurus gudang penyimpanan barang jaminan emas dan dokumen kredit dengan cara menerima, menyimpan, merawat, dan mengeluarkan serta mengadministrasikan barang jaminan emas dan dokumen sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan serta kebutuhan barang jaminan emas dan dokumen kredit.

j. Pemegang gudang

Melakukan pemeriksaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pengeluaran serta pembukuan barang jaminan gudang (selain barang kantong) sesuai

dengan peraturan yang berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan serta keutuhan barangjaminan.

k. Pendukung Adm. dan Pembayaran

Mendukung tugas penaksiran dalam hal penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran uang serta melaksanakan tugas administrasi keuangan di Kantor Cabang, sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran pelaksanaan operasional Kantor Cabang dan UPC.

l. Layanan Konsumen

Memberikan informasi dan saran kepada nasabah yang merasa tidak puas terhadap segala kegiatan operasional Kantor Cabang.

b. Produk Yang Dijalankan Oleh PT. Pegadaian (Persero)

Dalam melakukan pelayanannya terhadap masyarakat secara luas. PT. Pegadaian (Persero) secara umum mengeluarkan produk yang meliputi:

a) Kegiatan Usaha Utama: Penyaluran Uang Pinjaman

b) Kegiatan Usaha Lainnya:

1. Jasa Taksiran dan Jasa Titipan

2. Usaha Persewaan Gedung

3. Unit Toko Emas

4. Jasa Kredit Lainnya:

5. Kredit Tunda Jual Gabah

6. Kredit Kreasi

7. Kredit Gadai Syariah

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Takalar yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

### 4.2.1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1.** Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	17	17
Perempuan	13	13
Total	30	30

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh data bahwa dari 30 responden, sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 17 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang.

#### 4.2.2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil distribusi frekuensi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2** .Distribusi Frekuensi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Diploma	6	6
Sarjana	13	13
SMA	12	12
Total	30	30

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diperoleh data bahwa dari 86 responden, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 13 orang (13%) dan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 6 orang (6%), sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan Magister sebanyak 12 orang (12%).

#### 4.2.3. Responden Menurut Usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3** .Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia

<b>Usia ( Tahun )</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
< 30	7	7
20 – 31	8	8
> 40	15	15
Jumlah	30	30

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diperoleh data bahwa dari 30 responden, sebagian besar responden berada dalam rentang usia < 31

tahun sebanyak 7 orang, yang berada dalam rentang usia 20- 31 tahun sebanyak 8 orang, sedangkan yang berada dalam rentang usi > 40 tahun sebanyak 15 orang.

#### 4.2.4. Responden Menurut Lama Bekerja

Hasil distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4.**Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi
Laki-laki	17
Perempuan	13
Total	30

Sumber: data diolah 2020

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh data bahwa dari 30 responden, sebagian besar responden telah bekerja selama > 5 tahun sebanyak 13 orang dan telah bekerja selama  $\leq$  5 tahun sebanyak 17 orang.

### 4.3 Deskripsi Data Atas Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden dengan menyebarkan kuesioner, untuk mendapatkan kesederungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

#### a) Deskripsi Variabel karakteristik individu (X)

Variabel karakteristik individu pada penelitian ini dikur melalui 3 indikator. Hasil tanggapan terhadap penelitian dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas Variabel karakteristik individu**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
KMP1	0	0	0	0	7	10	39	55,71	16	22,86	4,16
KMP2	0	0	0	0	9	12,86	42	60	11	15,71	4,07
KMP3	0	0	0	0	10	16,13	35	56,45	17	27,42	4,13
Rata-rata Indikator Kemampuan (X1)											4,12
NILAI1	0	0	5	7,14	19	27,14	24	34,29	14	20	3,84
NILAI2	0	0	1	1,43	19	27,14	25	35,71	17	24,29	4,03
NILAI3	0	0	4	6,45	10	16,13	33	53,23	15	24,19	3,97
Rata-rata Indikator nilai (X1)											3,95
SIKAP1	0	0	14	20	12	17,14	21	30	15	21,43	3,70
SIKAP2	0	0	14	20	11	15,71	23	32,86	14	20	3,69
SIKAP3	0	0	15	24,19	15	24,19	22	35,48	10	16,13	3,56
Rata-rata Indikator sikap (X1)											3,65
Rata-rata Variabel karakteristik individu (X1)											3,90

Tanggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui indikator karakteristik individu dengan nilai rata-rata sebesar 4.12 dan tanggapan responden terendah dengan nilai rata-rata 3.65 yaitu indikator karakteristik individu.

b) Deskripsi Variabel Motivasi kerja (X2)

Variabel Motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator. Hasil tanggapan terhadap kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Variabel Motivasi kerja**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
ARP1	0	0	0	0	0	0	18	25,71	44	62,86	4,7
ARP2	0	0	0	0	8	11,43	34	48,57	20	28,57	4,23
ARP3	0	0	0	0	6	8,57	25	35,71	31	44,29	4,4
Rata-rata Indikator Arah perilaku (X2)											4,44
TKU1	1	1,43	2	2,86	8	11,43	21	30,00	30	42,86	4,29
TKU2	0	0,00	1	1,43	9	12,86	26	37,14	26	37,14	4,3
TKU3	0	0,00	0	0,00	9	12,86	22	31,43	31	44,29	4,39
Rata-rata Indikator tingkat usaha (x2)											4,32
TKK1	0	0	0	0	2	2,86	22	31,43	38	54,29	4,57
TKK2	0	0	1	1,43	11	15,71	25	35,71	25	35,71	4,29
TKK3	0	0	1	1,43	9	12,86	23	32,86	29	41,43	4,29
Rata-rata Indikator tingkat kegigihan (x2)											4,38
Rata-rata Variabel MOTIVASI KERJA (X)											4,36

Tanggapan responden tertinggi dengan nilai rata-rata 4,44 adalah indikator Arah perilaku dan tanggapan yang terendah pada indikator tingkat usaha yang diberikan dengan nilai rata-rata 4.32.

c) Deskripsi Variabel kompensasi (X3)

Variabel kompensasi pada penelitian ini diukur melalui 4 indikator. Hasil tanggapan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas variabel kompensasi**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
GAJI1	0	0	2	2,86	10	14,29	24	34,29	26	37,14	4,26
GAJI2	1	1,43	1	1,43	12	17,14	18	25,71	30	42,86	4,29
GAJI3	0	0	0	0	5	7,14	38	54,29	19	27,14	4,29
Rata-rata Indikator GAJI (X3)											4,12
TJG1	0	0	5	7,14	19	27,14	24	34,29	14	20	3,84
TJG2	0	0	1	1,43	19	27,14	25	35,71	17	24,29	4,03
TJG3	0	0	4	6,45	10	16,13	33	53,23	15	24,19	3,97
Rata-rata Indikator TUNJANGAN (X3)											3,95
BONUS1	0	0	14	20	12	17,14	21	30	15	21,43	3,70
BONUS2	0	0	14	20	11	15,71	23	32,86	14	20	3,69
BONUS3	0	0	15	24,19	15	24,19	22	35,48	10	16,13	3,56
Rata-rata Indikator BONUS (X3)											4,28
Rata-rata Variabel KOMPENSASI (X3)											4,36

Tanggapan responden tertinggi dengan nilai rata-rata 4,28 adalah indikator bonus dan tanggapan yang terendah pada indikator tunjangan dengan nilai rata-rata 3,95.

d) Deskripsi Variabel kinerja (Y)

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur melalui 4 indikator.

Hasil tanggapan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden atas variabel kinerja**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
KPT1	0	0	12	17,14	13	18,57	19	27,14	18	25,714	3,76
KPT2	0	0	12	19,35	13	20,97	24	38,71	13	20,968	3,71
KPT3	0	0	11	15,71	12	17,14	25	35,71	14	20	3,76
<b>Rata-rata Indikator ketepatan penyelesaian tugas (Y)</b>											3,74
KJK1	0	0	7	10	11	15,714	29	41,43	15	21,43	3,93
KJK2	0	0	5	8,06	15	24,194	22	35,48	20	32,26	4,00
KJK3	0	0	10	14,29	14	20	29	41,43	9	12,86	3,71
<b>Rata-rata Indikator Kesesuaian jam kerja (Y)</b>											3,88
TKH1	0	0	2	2,86	16	22,86	21	30	23	32,86	4,10
KTH2	0	0	1	1,61	7	11,29	34	54,84	20	32,26	4,24
KTH3	0	0	0	0	7	10	44	62,86	11	15,71	4,16
<b>Rata-rata Indikator tingkat kehadiran (Y)</b>											4,17
KPK1	0	0	0	0	2	2,86	22	31,43	38	54,29	4,57
KPK2	0	0	1	1,43	11	15,71	25	35,71	25	35,71	4,29
KPK3	0	0	1	1,43	9	12,86	23	32,86	29	41,43	4,29
<b>Rata-rata Indikator Kepuasan kerja(Y)</b>											4,38
<b>Rata-rata Variabel KINERJA (Y)</b>											4,14

Tanggapan responden tertinggi dengan nilai rata-rata 4,38 adalah indikator kepuasan kerja dan tanggapan yang terendah pada indikator ketepatan penyelesaian tugas dengan nilai rata-rata 3,74.

#### 4.4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono).

Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis factor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrument dalam satu factor dan mengkorelasikan skor factor dengan skor total. Menurut Sugiyono (2008) "Bila korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka factor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi analisis factor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas kontruksi yang baik". Artinya apabila korelasi berada diatas 0,3 maka disimpulkan instrument valid, sebaliknya apabila korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa korelasi tidak valid. Hasil uji validitas variabel dependen dan independen pada penelitian ini adalah seperti Tabel 4.9 sebagai barikut

**Tabel.4.9**  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Correlations

		Correlations			Karakteristik individu(X1)
		KMP	NILAI	SIKAP	
KMP	Pearson Correlation	1	,474 <sup>**</sup>	. <sup>b</sup>	,783 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,008	.	,000
	N	30	30	30	30
NILAI	Pearson Correlation	,474 <sup>**</sup>	1	. <sup>b</sup>	,919 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,008		.	,000
	N	30	30	30	30
SIKAP	Pearson Correlation	. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>
	Sig. (2-tailed)	.	.	.	.
	N	30	30	30	30
Karakteristik individu(X1)	Pearson Correlation	,783 <sup>**</sup>	,919 <sup>**</sup>	. <sup>b</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	
	N	30	30	30	30

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

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Sumber: Data diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel karakteristik individu memiliki nilai validalitas  $>0,30$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah memenuhi uji validalitas data.

**Tabel 4.10**

**Correlations**

		ARP	TKU	TKK	Motivasi kerja (X2)
ARP	Pearson Correlation	1	1,000**	,675**	,985**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
TKU	Pearson Correlation	1,000**	1	,675**	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
TKK	Pearson Correlation	,675**	,675**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
Motivasi kerja (X2)	Pearson Correlation	,985**	,985**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

Sumber: Data diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel motivasi kerja memiliki nilai validalitas  $>0,30$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah memenuhi uji validalitas data.

Tabel. 4.11

## Correlations

		GAJI	TJG	BONUS	Kompensasi (X3)
GAJI	Pearson Correlation	1	,705**	,783**	,880**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
TJG	Pearson Correlation	,705**	1	,847**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
BONUS	Pearson Correlation	,783**	,847**	1	,957**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
Kompensasi (X3)	Pearson Correlation	,880**	,930**	,957**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

Sumber: Data diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel kompensasi memiliki nilai validalitas >0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah memenuhi uji validalitas data.

Tabel 4.12

## Correlations

		KPT	KJK	TKH	KPK	Kinerja (Y)
KPT	Pearson Correlation	1	,846**	-,136	-,031	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000	,475	,871	,000
	N	30	30	30	30	30
KJK	Pearson Correlation	,846**	1	-,095	-,067	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,619	,725	,000
	N	30	30	30	30	30
TKH	Pearson Correlation	-,136	-,095	1	,570**	,486**
	Sig. (2-tailed)	,475	,619		,001	,007
	N	30	30	30	30	30
KPK	Pearson Correlation	-,031	-,067	,570**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,871	,725	,001		,001
	N	30	30	30	30	30
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,715**	,680**	,486**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,001	
	N	30	30	30	30	30

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

Sumber: Data diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel kinerja memiliki nilai validalitas  $>0,30$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah memenuhi uji validalitas data.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang

berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *alpha cronbach's* dimana suatu intrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kemampuan atau alpha sebesar 0,6 menurut Sakaran dalam Duwi Priyatno 2012, reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik sebagaimana hasil uji realibilitas pada Tabel 4.10 dibawah ini :

**Tabel 4.13**

**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Syarat</i>	<i>Ket.</i>
<i>Karakteristik individu (X1)</i>	0,450	> 0,6	<i>Realiabel</i>
<i>Motivasi kerja (X2)</i>	0,905	>0,6	<i>Realiabel</i>
<i>kompensasi (X3)</i>	0,908	>0,6	<i>Realiabel</i>
<i>Kinerja (Y)</i>	0,448	>0,6	<i>Realiabel</i>

Berdasarkan data yang ada pada **Tabel 4.13** dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Karakteristik individu (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3), dan Kinerja (Y) lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6) maka dapat disimpulkan bahwa intrumen penelitian tersebut semuanya Realiabel.

#### **4.4.3 Uji Asumsi Klasik**

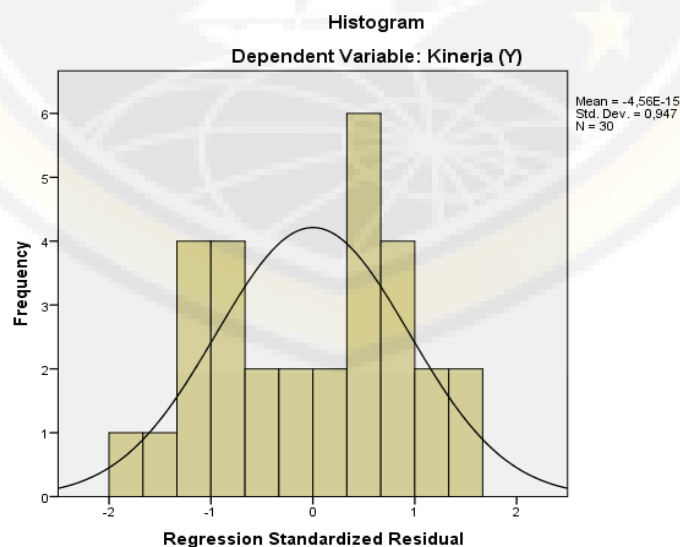
Dalam uji asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam regresi linear yaitu residual terdistribusi normal, artinya tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat dua uji, yaitu uji Normalitas dan uji Multikolinearitas yang akan dibahas sebagai berikut.

#### 4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Model regresi yang baik adalah model yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dapat diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Akan tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, dan untuk grafik histogram jika mengikuti kurva normal yang berbentuk gunung atau lonceng dan tidak condong ke kiri atau ke kanan maka data terdistribusi normal, untuk membuktikannya dapat dilihat pada Grafik pada halaman berikut:

**Gambar 4.2**  
**Grafik Uji Normalitas (P-P Plot dan Histogram)**





Dilihat dari grafik **p-p plot** diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal, dimana pada grafik histogram telah mengikuti kurva normal sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal.

#### 4.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. Hasil pengujian sebagaimana Tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**

#### **Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas**

##### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakteristik individu(X1)	,756	1,322
Motivasi kerja (X2)	,758	1,320
Kompensasi (X3)	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Olah data dengan program SPSS 20,2020

Dari output Tabel 4.14 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* dari ketiga Variabel independent tidak kurang dari 0,1 sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10, sehingga

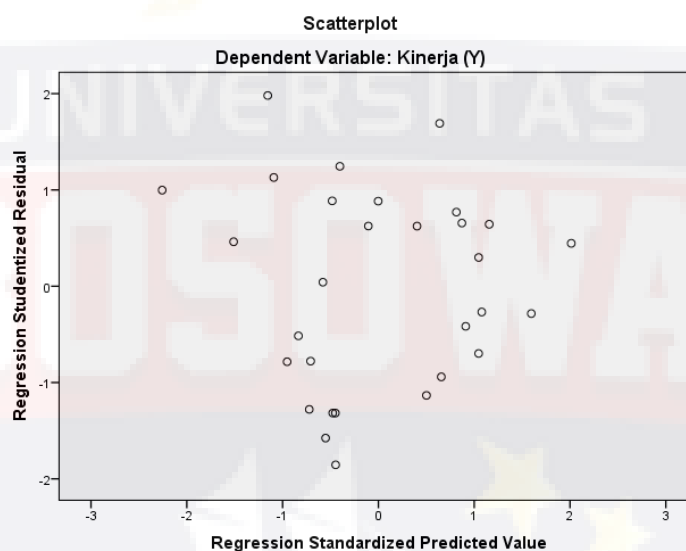
dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

#### 4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut:

**Gambar 4.3**

#### Hasil Uji heterokedasistas



Dari hasil olah data menggunakan SPSS, tampak bahwa pada gambar di atas tidak membentuk pola yang jelas, akan tetapi titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

#### 4.4.4 Analisis Linear Berganda

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS:

**Tabel 4.15**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,442	,472		,936	,358
Karakteristik individu(X1)	,185	,111	,163	1,669	,107
Motivasi kerja (X2)	,404	,068	,575	5,901	,000
Kompensasi (X3)	,305	,042	,612	7,208	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sebagaimana pada table 4.15, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 0,442 + 0,185 (X1) + 0,404 (X2) + 0,305 (X3)$  Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,442 menyatakan bahwa jika variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan kompensasi dalam keadaan konstan/ tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,442.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,185 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan karakteristik individu akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,185 satuan. Dan sebaliknya jika karakteristik individu turun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,185 satuan dengan anggapan X1 konstan/ tetap.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,404 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,404. Dan sebaliknya jika kompensasi turun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan

sebesar 0,404 satuan dengan anggapan X2 konstan/ tetap.

- d. Koefisien regresi X3 sebesar 0,305 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305. Dan sebaliknya jika kompensasi turun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,305 satuan dengan anggapan X3 konstan/ tetap

### 4.3.5 Uji Hipotesis

#### 4.3.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linier berganda maka untuk menguji signifikansi karakteristik individu, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa uji t untuk variabel X1 (karakteristik individu) pada tabel Coefficiene diperoleh t hitung 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,107. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,107 < 0,05$ ) dan t tabel sebesar 2,048. Jadi diperoleh t hitung  $>$  t tabel ( $1,669 < 2,048$ ) sehingga menolak  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh karakteristik individu tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui bahwa uji t untuk variabel X2 (motivasi) pada tabel Coefficiene diperoleh t hitung 5,901 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t tabel sebesar 2,048. Jadi diperoleh t hitung  $>$  t tabel ( $5,901 > 2,048$ ) sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja pegawai. Uji t untuk variabel X3 (kompensasi) pada tabel Coefficiene diperoleh t hitung 7,208 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t tabel sebesar 2,048. Jadi diperoleh t hitung  $>$  t tabel ( $7,208 > 2,048$ ) sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3.5.2 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependen dapat dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan membandingkan F-hitung dengan F-Tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Uji F dikatakan mempunyai pengaruh signifikan apabila F-hitung  $>$  F-Tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% atau  $P < 0,05$ . Apabila uji F lebih kecil dari 5% maka semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen. Hasil perhitungan Uji F dengan Program SPSS 20 pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

**Tabel 4.16** Hasil Hipotesisi Uji t  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,177	3	1,059	37,657	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,731	26	,028		
	Total	3,909	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi kerja (X2), Karakteristik individu(X1)

Sumber : Hasil Olah Data dengan program SPSS, 2020

Dari tabel Anova uji F menghasilkan F hitung sebesar 37,657 dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000. Dan F tabel sebesar 2,975 dengan nilai signifikansi 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel ( $37,657 > 2,975$ ) sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y)

#### 4.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Berikut ini adalah tabel uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.17** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 <sup>a</sup>	,813	,791	,16771

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi kerja (X2), Karakteristik individu(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2020

Dari hasil tabel 4.17 dapat diketahui bahwa angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,813. Hal ini berarti 81,3% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu, motivasi kerja, dan kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu 18,7% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel – variabel lain, seperti kepuasan kerja, stress

kerja, produktivitas kerja, dan lain sebagainya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten Takalar.**

Berdasarkan hasil dari pengujian data, karakteristik individu pada tabel Coefficiencie diperoleh t hitung 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,107. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,107 > 0,05$ ) dan t tabel sebesar 2,048. Jadi diperoleh t hitung  $>$  t tabel ( $1,669 < 2,048$ ) sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan dengan tinggi rendahnya karakteristik individu. Semakin tinggi karakter yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai, sebaliknya apabila karakteristik individu rendah maka tingkat kinerja pegawai menurun.

##### **4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten Takalar**

Pada uji data terhadap motivasi kerja diperoleh t hitung 5,901 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t tabel sebesar 0,000. Jadi diperoleh t hitung  $>$  t tabel ( $5,901 > 0,000$ ) sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan dengan tinggi

rendahnya motivasi. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula tinggi kinerja, sebaliknya apabila motivasi rendah maka kinerja juga menurun.

#### **4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian ( persero) Cabang Takalar**

Meningkatnya kinerja seorang karyawan maka dipengaruhi oleh tingginya besar kompensasi yang diberikan perusahaan dan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan rendah maka kinerja pegawai juga rendah. Dari hasil penelitian pada kompensasi diperoleh t hitung 7,208 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t tabel sebesar 2,048. Jadi diperoleh t hitung  $>$  t tabel ( $7,208 > 0,000$ ) sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.4.4 Variabel yang paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten Takalar**

Dari beberapa variabel yang menjadi objek peneliti, maka yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Motivasi kerja. Hal ini dapat di nyatakan pada hasil t yang menunjukkan bahwa nilai dari motivasi kerja yang paling tinggi sehingga dapat di nyatakan motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan di antara variabel lainnya.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) cabang kabupaten Takalar , hal tersebut dikarenakan ada pengaruh besar dari dorongan diri sendiri pada setiap pegawai untuk memberikan semangat dalam bekerja. Semakin tinggi karakteristik individu yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila semakin rendah karakteristik individu yang dimiliki maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
2. Menyatakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar . hal tersebut dikarenakan ada pengaruh besar dari dorongan diri sendiri pada setiap pegawai maupun dorongan dari luar untuk memberikan semangat bekerja
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Takalar . hal tersebut dikarenakan dengan adanya reward (penghargaan) yang diberikan, agar pegawai semakin giat dalam bekerja.
4. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten Takalar adalah variabel motivasi kerja, hal ini dapat dinyatakan dari hasil beberapa Uji data yang dilakukan peneliti dari bab sebelumnya Motivasi kerja dikatakan paling berpengaruh karena hasil Uji t paling tinggi.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Mengingat semakin tingginya persaingan antar perusahaan dalam bidang retail, maka harus bisa menciptakan karakteristik individu, Motivasi kerja dan kompensasi yang semakin tinggi. Karakteristik individu dan motivasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai begitupula dengan gaji yang perlu dipertimbangkan untuk menaikkan gaji tentunya dapat menaikkan kinerja pegawai pada perusahaan.

### 2. Bagi Akademis

Sebagai tambahan informasi bagi para akademisi, bahwa faktor karakteristik individu, Motivasi kerja dan kompensasi sangat diperlukan untuk memberikan dukungan agar kinerja pegawai lebih meningkat. Dengan demikian hal tersebut dapat dijadikan bahan informasi yang lebih dalam oleh perusahaan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang mendatang disarankan untuk mencari ruang lingkup atau referensi yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak daripada sampel penelitian ini, dengan demikian peneliti selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, D. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja Dan Keselamatan Kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP.
- Afiyah, A. N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Pada toko Serba Ada Amanah Kabupaten Tulungagung.
- Amalia, L. dkk. 2020. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada Kantor SKPD di Kabupaten Gowa). Jurusan Akuntansi, FEBI, UINAM, Makassar.
- Budiman, A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah sakit Umum Daerah H. Damanhuri Barabai. *Skripsi Ekonomi & Bisnis Universitas Negeri Malang*.
- Hajati, D. I. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, VII(1): 1-12.
- Harahap, D. S. dan H. Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, II(1).
- Hendryadi. 2017. Buku Metode Pengumpulan Data Teori Online. Indahingwati, A. 2019. Teori dan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Khulyana, I. 2019. Pengaruh kompensasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah) .
- Maulina, R. H. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Murni Solusindo Nusantara Cabang Bandung
- Peoni, P. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (persero) Cabang Manado.
- Prakoso, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kaaryawan Percetakan Art Studi, Jakarta Pusat.
- Pratama, S. A. dkk. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , XXV(1).
- Ratnasari, S. L. dkk. 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja,

Iklm Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.VII(1).

Saputro, E. dan A. Darda. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EKOBIS : Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, IX(2).

Setiawan, A. H. H. Siagian. 2017. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. *Jurnal Agora*, V(3).

Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Bandung, Penerbit Alfabeta.

Tampubolon, I. G. dkk. 2019. Pengaruh kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan PT.Pegadaian (persero) Kantor Wilayah Medan (Layanan Jasa). *Jurnal Global Manajemen*, VIII(1): 24-34.

Wahyu, D. A . 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, VII(1).



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

## Lampiran 1

### Kuesioner penelitian

Perihal : Permohonan pengisian Kuesioner penelitian

Lampiran :Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Pegawai PT. Pegadaian (persero) Cabang  
Kabupaten Takalar

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubung dengan pelaksanaan riset yang saya lakukan dengan judul  
**“Pengaruh Karakteristik individu, Motivasi kerja Dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (persero) Cabang Kabupaten**

**Takalar** “ Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi Responden  
pada penelitian ini dengan mengisi daftar kuesioner sejujurnya untuk kepentingan  
ilmiah. Dalam hal ini saya berjanji akan menjaga kerahasiaan dari jawaban yang  
Bapak/Ibu/Sdr berikan.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi dan mengembalikan  
kuesioner tersebut, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,  
Peneliti

A.Febrizha alwi

No Responden :

## KUESIONER

### Pengaruh Karakteristik individu Motivasi Kerja Dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang kabupaten Takalar

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis kelamin :  laki -laki  Perempuan
3. Usia :  20-30 Tahun  31-40 Tahun  
 40-55 Tahun

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Berilah tanda (  $\surd$  ) pada kolom yang tersedia dan pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Ada 4 (empat) alternatif jawaban/ yaitu :
  - 5 = Sangat setuju ( SS )
  - 4= Setuju ( S )
  - 3 = Kurang setuju ( KS )
  - 2 = Tidak setuju ( TS )
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### 1. Karakteristik Individu

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
3	Saya memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya merasa dihargai oleh atasan atas keterampilan yang saya miliki.					
5	Saya memiliki sikap terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok.					

### 2. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan.					
2	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan.					
3	Saya giat bekerja dalam karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					
4	saya mengalami kepuasan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit.					
5	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan.					

### 3. Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja saya.					
2	Selama ini saya menerima bonus jika pekerjaan saya lebih baik.					
3	Saya menerima uang makan dan uang bensin (transport) dari perusahaan.					
4	Gaji yang saya terima selama ini telah memadai.					
5	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan seperti THR, Tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan. a					



#### 4. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.					
2	Saya selalu berusaha mencapai target dan waktu yang di tetapkan perusahaan.					
3	Saya selalu berusaha untuk hadir setiap hari kerja kecuali saya sedang sakit.					
4	Saya jarang membuat kesalahan ketika sedang bekerja.					
5	saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja untuk kepuasan kerja saya.					



**Lampiran 2**  
**Tabulasi Data**

No. Resp	KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)												
	KMP1	KMP2	KMP3	KMP	NILAI1	NILAI2	NILAI3	NILAI	SIKAP1	SIKAP2	SIKAP3	SIKAP	X1
1	5	5	5	5,00	5	3	5	4,33	5	5	4	4,67	4,67
2	4	4	3	3,67	5	5	4	4,67	4	5	5	4,67	4,33
3	5	4	5	4,67	5	5	5	5,00	4	5	4	4,67	4,78
4	4	5	4	4,33	4	5	3	4,00	5	4	5	4,67	4,33
5	4	3	5	4,00	2	4	4	3,33	4	3	5	4,67	4,00
6	5	3	3	3,67	4	5	4	4,33	5	5	4	4,67	4,22
7	5	4	5	4,67	5	5	5	5,00	5	5	5	4,67	4,78
8	4	3	4	3,67	3	3	3	3,00	4	3	3	4,67	3,78
9	5	4	3	4,00	4	3	3	3,33	5	3	4	4,67	4,00
10	4	5	4	4,33	5	4	4	4,33	4	5	3	4,67	4,44
11	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	4,67	4,89
12	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,67	4,22
13	4	3	4	3,67	3	5	3	3,67	5	3	5	4,67	4,00
14	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00	4	4	4	4,67	4,78
15	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	3	4	4,67	4,22
16	5	5	5	5,00	3	3	3	3,00	5	3	3	4,67	4,22
17	5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	4,67
18	4	5	5	4,67	5	5	5	5,00	5	5	5	4,67	4,78
19	5	4	5	4,67	5	5	5	5,00	5	4	5	4,67	4,78
20	5	5	4	4,67	5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	4,67
21	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	4	3	4	4,67	4,44
22	5	4	5	4,67	4	5	5	4,67	5	5	4	4,67	4,67
23	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	5	5	4	4,67	4,78
24	5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	4,67
25	5	4	5	4,67	4	3	5	4,00	4	5	5	4,67	4,44
26	5	4	5	4,67	4	3	4	3,67	5	5	4	4,67	4,33
27	5	4	5	4,67	4	5	4	4,33	5	4	5	4,67	4,56
28	5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	4,67
29	5	4	3	4,00	2	3	3	2,67	5	4	5	4,67	3,78
30	5	4	5	4,67	5	5	5	5,00	4	3	4	4,67	4,78
	4,70	4,23	4,40	4,44	4,29	4,30	4,39	4,32	4,57	4,29	4,29	4,67	4,48

MOTIVASI KERJA(X2)

ARP1	ARP2	ARP3	ARP	TKU1	TKU2	TKU3	TKU	TKK1	TKK2	TKK3	TKK	X2
5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	4,99	5,00
4	5	5	4,67	4	5	5	4,67	5	4	4	4,52	4,62
5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	4	4	4	4,22	4,52
5	3	4	4,00	5	3	4	4,00	4	4	4	4,03	4,01
2	2	3	2,33	2	2	3	2,33	5	4	4	3,59	2,75
4	5	4	4,33	4	5	4	4,33	5	4	4	4,27	4,31
4	5	5	4,67	4	5	5	4,67	4	4	4	4,41	4,58
4	3	4	3,67	4	3	4	3,67	5	4	4	4,02	3,79
3	4	3	3,33	3	4	3	3,33	5	4	4	3,82	3,50
3	4	3	3,33	3	4	3	3,33	5	4	4	3,87	3,51
5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4	4	4,67	4,89
4	5	4	4,33	4	5	4	4,33	5	4	4	4,24	4,30
3	5	4	4,00	3	5	4	4,00	4	4	4	3,99	4,00
3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	4	5	5	3,99	3,33
3	3	4	3,33	3	3	4	3,33	4	5	5	4,16	3,61
3	4	4	3,67	3	4	4	3,67	4	4	4	3,91	3,75
5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	4	5	5	4,72	4,69
5	3	5	4,33	5	3	5	4,33	4	4	4	4,33	4,33
5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4,48	4,83
3	4	4	3,67	3	4	4	3,67	4	4	4	3,99	3,77
5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	4	4	4	4,17	4,50
5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	4	4	4	4,22	4,52
5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	5	5	5	4,73	4,69
4	5	4	4,33	4	5	4	4,33	3	5	5	4,31	4,33
4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	2	3	3	3,38	3,79
5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	3	4	4	4,19	4,51
4	5	5	4,67	4	5	5	4,67	3	5	5	4,54	4,63
4	5	4	4,33	4	5	4	4,33	2	3	3	3,48	4,05
4	5	4	4,33	4	5	4	4,33	4	4	4	4,06	4,24
4	4	5	4,33	4	4	5	4,33	2	4	4	3,96	4,21
4,26	4,29	4,29	4,28	4,26	4,29	4,29	4,28	4,26	4,23	4,20	4,16	4,13

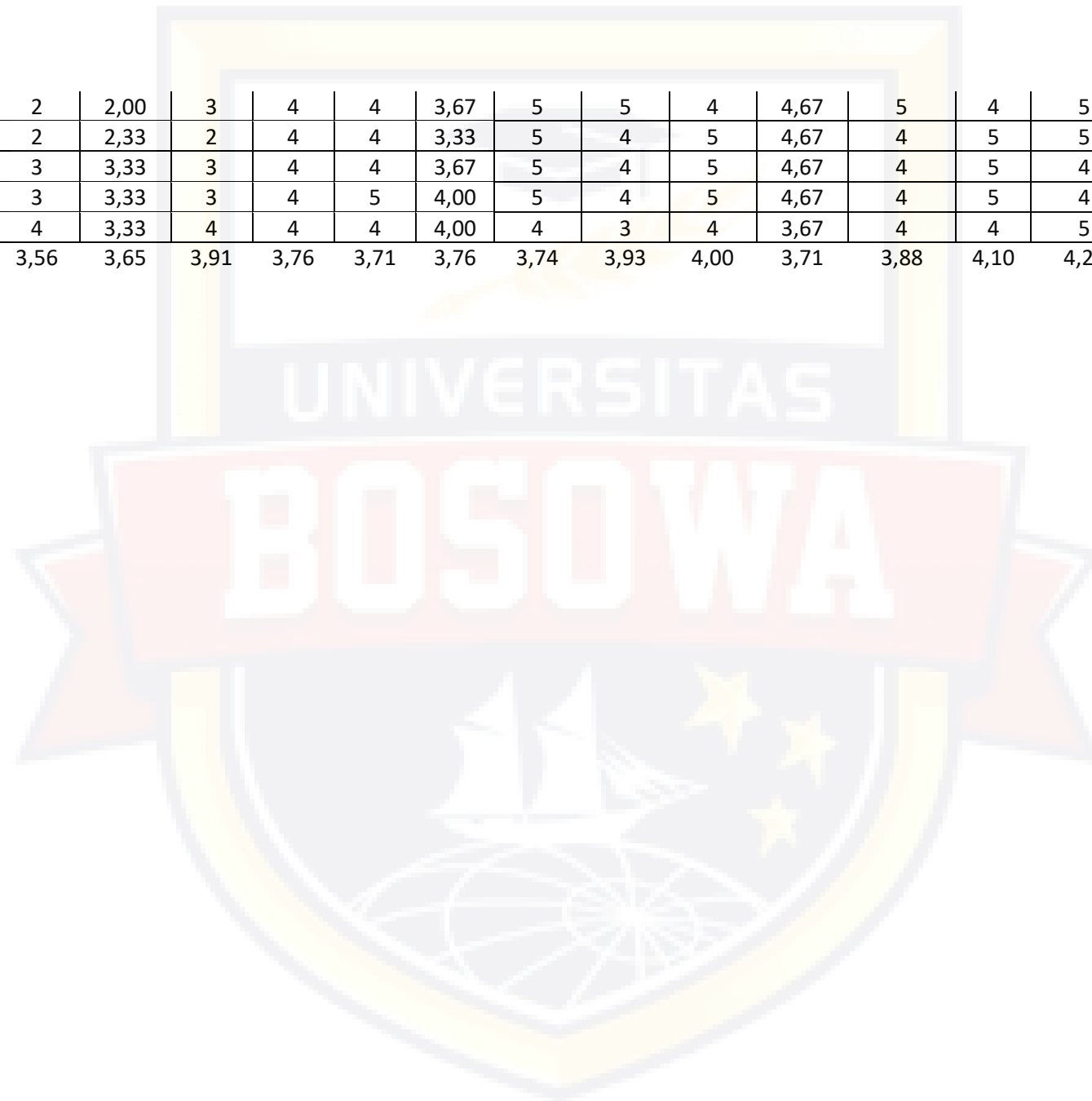
**KOMPENSASI (X3)**

GAJI1	GAJI2	GAJI3	GAJI	TJG1	TJG2	TJG3	TJG	BONUS1	BONUS2	BONUS3	BONUS	X3
5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5,00
5	5	4	4,67	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	4,78
4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4,33
4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	5	5	4	4,67	4,33
5	5	4	4,67	4	5	5	4,67	5	4	4	4,33	4,56
4	5	4	4,33	5	5	4	4,67	5	4	4	4,33	4,44
4	4	5	4,33	5	4	5	4,67	5	4	4	4,33	4,44
4	5	5	4,67	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00	4,44
4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	5	4,33	4,44
4	5	5	4,67	4	5	4	4,33	5	4	4	4,33	4,44
5	4	4	4,33	5	5	4	4,67	5	4	5	4,67	4,56
5	5	5	5,00	4	5	4	4,33	5	4	4	4,33	4,56
4	4	3	3,67	5	4	4	4,33	5	4	4	4,33	4,11
5	5	5	5,00	4	4	3	3,67	5	4	4	4,33	4,33
4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	5	5	4	4,67	4,33
5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4,22
4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	4,11
5	5	4	4,67	4	4	3	3,67	5	4	5	4,67	4,33
4	4	3	3,67	5	4	4	4,33	4	5	4	4,33	4,11
5	5	4	4,67	4	4	3	3,67	5	5	4	4,67	4,33
4	4	5	4,33	5	4	4	4,33	4	5	4	4,33	4,33
5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	4,44
4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	5	5	4	4,67	4,33
3	4	2	3,00	3	3	2	2,67	3	2	2	2,33	2,67
2	3	2	2,33	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,11
3	4	3	3,33	4	3	2	3,00	3	2	2	2,33	2,89
3	3	4	3,33	2	3	3	2,67	2	3	3	2,67	2,89
4	3	4	3,67	3	2	2	2,33	3	3	2	2,67	2,89
3	3	4	3,33	2	4	3	3,00	4	3	2	3,00	3,11
3	4	3	3,33	3	2	4	3,00	2	2	3	2,33	2,89
4,10	4,07	4,10	4,52	4,55	4,58	4,61	4,13	3,84	4,03	3,97	3,95	4,20

**KINERJA**

KPT1	KPT2	KPT3	KPT	KJK1	KJK2	KJK3	KJK	TKH1	TKH2	TKH3	TKH	KPK1	KPK2	KPK3	KPK	Y
5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00	4,92
4	5	5	4,67	4	5	5	4,67	4	5	5	4,67	4	5	5	4,67	4,67
5	4	5	4,67	4	5	5	4,67	4	5	4	4,33	5	5	4	4,67	4,58
4	5	4	4,33	5	4	4	4,33	5	4	5	4,67	5	3	4	4,00	4,33
4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	4	3	5	4,00	2	2	3	2,33	3,75
4	5	4	4,33	4	5	4	4,33	5	5	4	4,67	4	5	4	4,33	4,42
4	4	3	3,67	4	5	4	4,33	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	4,42
4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	3	3	3,33	4	3	4	3,67	3,83
4	4	3	3,67	4	5	4	4,33	5	3	4	4,00	3	4	3	3,33	3,83
4	4	3	3,67	4	5	4	4,33	4	5	3	4,00	3	4	3	3,33	3,83
4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	4,67
4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4,17
4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	5	3	5	4,33	3	5	4	4,00	4,25
5	5	4	4,67	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00	4,00
4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	3	3	4	3,33	3	3	4	3,33	3,75
4	5	5	4,67	5	5	4	4,67	5	3	3	3,67	3	4	4	3,67	4,17
4	5	4	4,33	5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	5	4	5	4,67	4,58
4	5	4	4,33	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	3	5	4,33	4,67
4	5	4	4,33	5	4	4	4,33	5	4	5	4,67	5	5	5	5,00	4,58
5	4	4	4,33	4	5	4	4,33	5	4	5	4,67	3	4	4	3,67	4,25
5	4	4	4,33	4	5	4	4,33	4	3	4	3,67	5	5	4	4,67	4,25
5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	4,42
4	5	4	4,33	4	5	4	4,33	5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	4,50
2	2	4	2,67	3	4	3	3,33	5	4	5	4,67	4	5	4	4,33	3,75
3	2	2	2,33	3	3	4	3,33	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00	3,58

2	2	2	2,00	3	4	4	3,67	5	5	4	4,67	5	4	5	4,67	3,75
2	3	2	2,33	2	4	4	3,33	5	4	5	4,67	4	5	5	4,67	3,75
3	4	3	3,33	3	4	4	3,67	5	4	5	4,67	4	5	4	4,33	4,00
4	3	3	3,33	3	4	5	4,00	5	4	5	4,67	4	5	4	4,33	4,08
3	3	4	3,33	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67	4	4	5	4,33	3,83
3,70	3,69	3,56	3,65	3,91	3,76	3,71	3,76	3,74	3,93	4,00	3,71	3,88	4,10	4,24	4,16	3,82



### Lampiran 3 Regression

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	4,1860	,36713	30
Karakteristik individu(X1)	4,4560	,32258	30
Motivasi kerja (X2)	4,1853	,52315	30
Kompensasi (X3)	4,0247	,73602	30

**Correlations**

		Kinerja (Y)	Karakteristik individu(X1)	Motivasi kerja (X2)	Kompensasi (X3)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1,000	,419	,653	,603
	Karakteristik individu(X1)	,419	1,000	,492	-,043
	Motivasi kerja (X2)	,653	,492	1,000	-,004
	Kompensasi (X3)	,603	-,043	-,004	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	,011	,000	,000
	Karakteristik individu(X1)	,011	.	,003	,411
	Motivasi kerja (X2)	,000	,003	.	,492
	Kompensasi (X3)	,000	,411	,492	.
N	Kinerja (Y)	30	30	30	30
	Karakteristik individu(X1)	30	30	30	30
	Motivasi kerja (X2)	30	30	30	30
	Kompensasi (X3)	30	30	30	30

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X3), Motivasi kerja (X2), Karakteristik individu(X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,4388	4,8522	4,1860	,33101	30
Std. Predicted Value	-2,257	2,013	,000	1,000	30
Standard Error of Predicted Value	,036	,093	,059	,016	30
Adjusted Predicted Value	3,3815	4,8376	4,1831	,33881	30
Residual	-,28825	,27647	,00000	,15880	30
Std. Residual	-1,719	1,649	,000	,947	30
Stud. Residual	-1,854	1,981	,007	1,024	30
Deleted Residual	-,33557	,39909	,00288	,18650	30
Stud. Deleted Residual	-1,952	2,108	,007	1,046	30
Mahal. Distance	,341	8,044	2,900	2,195	30
Cook's Distance	,000	,435	,046	,082	30
Centered Leverage Value	,012	,277	,100	,076	30

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



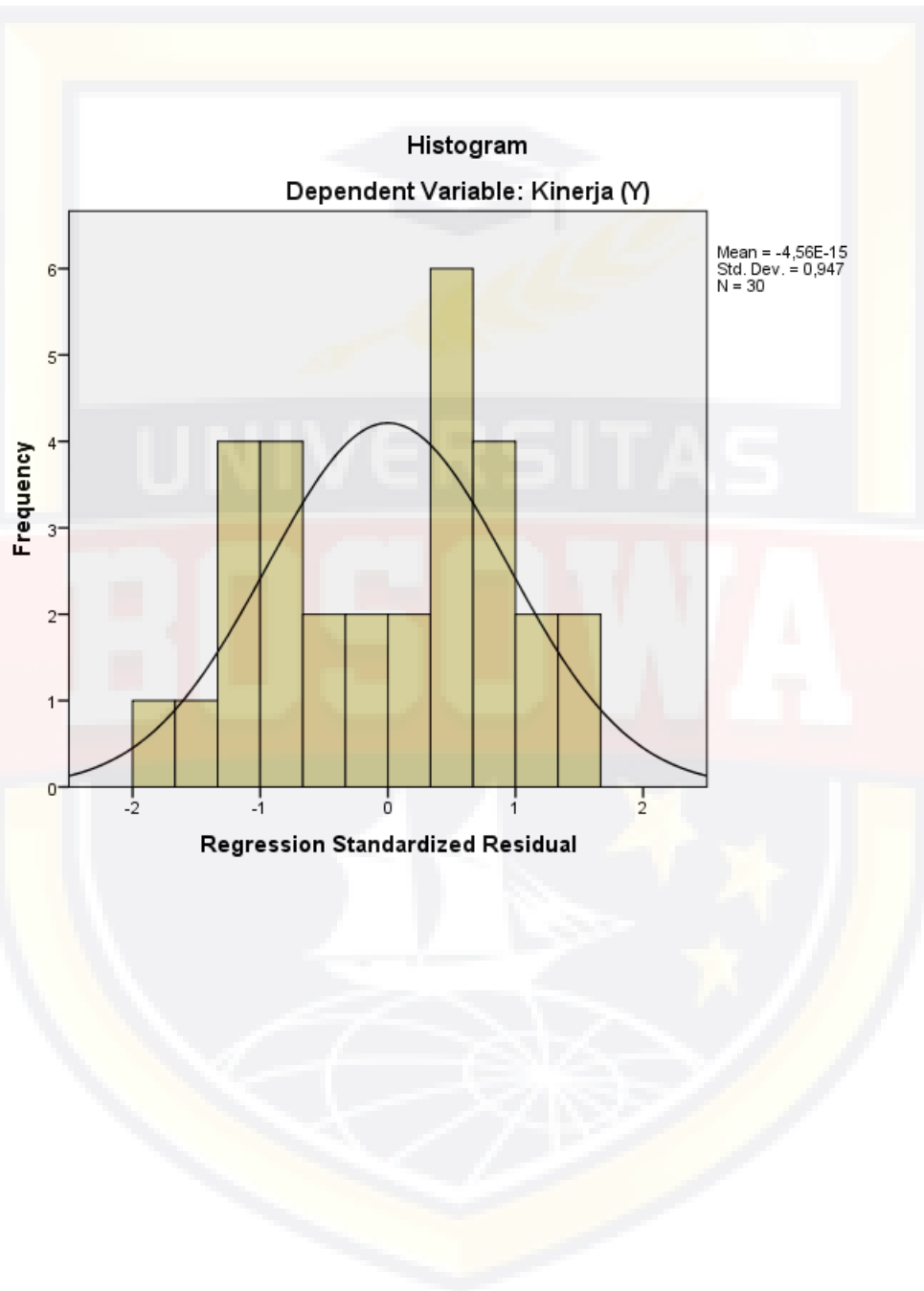
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	,442	,472				,936	,358		
Karakteristik individu(X1)	,185	,111	,163	1,669	,107	,419	,311	,142	,756	1,322
Motivasi kerja (X2)	,404	,068	,575	5,901	,000	,653	,757	,501	,758	1,320
Kompensasi (X3)	,305	,042	,612	7,208	,000	,603	,816	,611	,998	1,002

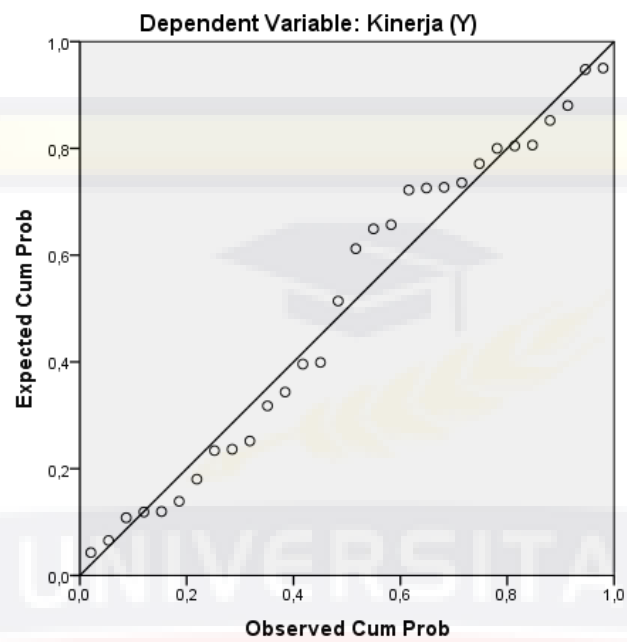
Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Karakteristik individu(X1)	Motivasi kerja (X2)	Kompensasi (X3)
1	1	3,963	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,027	12,109	,00	,01	,07	,84
	3	,007	23,052	,16	,07	,84	,11
	4	,002	42,225	,84	,92	,09	,06

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

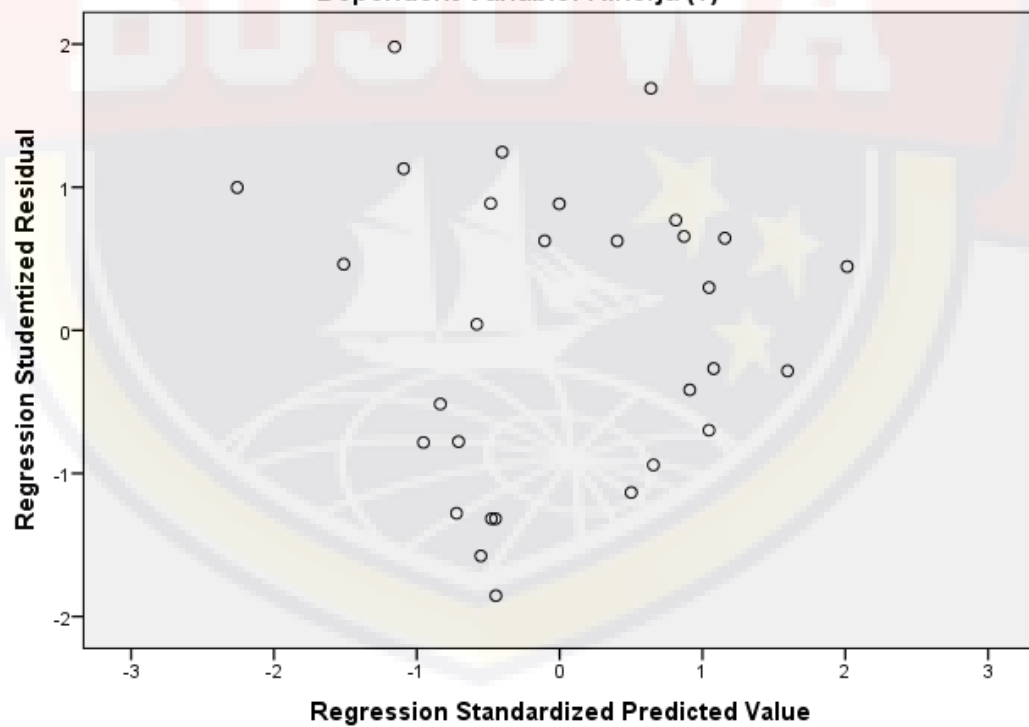


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja (Y)



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=KMP NILAI SIKAP X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		KMP	NILAI	SIKAP	Karakteristik individu(X1)
KMP	Pearson Correlation	1	,474**	. <sup>b</sup>	,783**
	Sig. (2-tailed)		,008	.	,000
	N	30	30	30	30
NILAI	Pearson Correlation	,474**	1	. <sup>b</sup>	,919**
	Sig. (2-tailed)	,008		.	,000
	N	30	30	30	30
SIKAP	Pearson Correlation	. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>
	Sig. (2-tailed)	.	.	.	.
	N	30	30	30	30
Karakteristik individu(X1)	Pearson Correlation	,783**	,919**	. <sup>b</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	
	N	30	30	30	30

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

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=ARP TKU TKK X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations			
		ARP	TKU	TKK	Motivasi kerja (X2)
ARP	Pearson Correlation	1	1,000**	,675**	,985**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
TKU	Pearson Correlation	1,000**	1	,675**	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
TKK	Pearson Correlation	,675**	,675**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
Motivasi kerja (X2)	Pearson Correlation	,985**	,985**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=GAJI TJG BONUS X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		Correlations			
		GAJI	TJG	BONUS	Kompensasi (X3)
GAJI	Pearson Correlation	1	,705**	,783**	,880**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
TJG	Pearson Correlation	,705**	1	,847**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
BONUS	Pearson Correlation	,783**	,847**	1	,957**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
Kompensasi (X3)	Pearson Correlation	,880**	,930**	,957**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=KPT KJK TKH KPK Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations				
		KPT	KJK	TKH	KPK	Kinerja (Y)
KPT	Pearson Correlation	1	,846**	-,136	-,031	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000	,475	,871	,000
	N	30	30	30	30	30
KJK	Pearson Correlation	,846**	1	-,095	-,067	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,619	,725	,000
	N	30	30	30	30	30
TKH	Pearson Correlation	-,136	-,095	1	,570**	,486**
	Sig. (2-tailed)	,475	,619		,001	,007
	N	30	30	30	30	30
KPK	Pearson Correlation	-,031	-,067	,570**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,871	,725	,001		,001
	N	30	30	30	30	30
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,715**	,680**	,486**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,001	
	N	30	30	30	30	30

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=KPT KJK TKH KPK
/SCALE('Kinerja Y') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

Scale: Kinerja Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,448	4

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=KMP NILAI SIKAP
/SCALE('Karakteristik Individu X1') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

#### Reliability

##### Scale: Karakteristik Individu X1

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

##### Scale: Karakteristik Individu X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,450	3

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=ARP TKU TKK
/SCALE('Motivasi Kerja X2') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

##### Scale: Motivasi Kerja X2



**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	3

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=GAJI TJG BONUS
/SCALE('Kompensasi X3') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability****Scale: Kompensasi X3****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	3

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Syarat</i>	<i>Ket.</i>
<i>Karakteristik individu (X1)</i>	0,450	> 0,6	<i>Realiabel</i>
<i>Motivasi kerja (X2)</i>	0,905	>0,6	<i>Realiabel</i>
<i>kompensasi (X3)</i>	0,908	>0,6	<i>Realiabel</i>
<i>Kinerja (Y)</i>	0,448	>0,6	<i>Realiabel</i>

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,902 <sup>a</sup>	,813	,791	,16771	,813	37,657	3	26	,000	1,672

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi kerja (X2), Karakteristik individu(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,177	3	1,059	37,657	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,731	26	,028		
	Total	3,909	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi kerja (X2), Karakteristik individu(X1)