

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pegadaian adalah sebuah BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis yaitu emas, pembiayaan, dan aneka jasa. Sejarah Pegadaian dimulai pada saat pemerintahan belanda (VOC) mendirikan *Bank Van Leening* yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811), *Bank Van Leening* dibubarkan, dan kepada masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha Pegadaian dengan mendapat lisensi dari pemerintah di daerah setempat. Metode ini dikenal dengan *liecentie stelsel*. Dalam perjalanannya, metode tersebut banyak menimbulkan dampak buruk bagi kehidupan masyarakat. Banyak pemegang lisensi menjalankan praktek rentenir atau lintah darat yang tidak saja membebani masyarakat, tapi juga dipandang kurang menguntungkan bagi pemerintah berkuasa. Sehingga akhirnya metode *liecentie stelsel* diubah menjadi metode *pacth stelsel*, yaitu pendirian Pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayarkan pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, metode *pacth stelsel* tetap dipertahankan. Namun menimbulkan dampak yang sama, di mana pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan metode baru yang disebut dengan *cultuur stelsel*, di mana kegiatan Pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan *Staatsblad* (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat). Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian.

Pada masa pendudukan Jepang, Gedung Kantor Pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di Jalan Kramat Raya 162 dijadikan tempat tawanan perang dan Kantor Pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke Jalan Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang, baik dari sisi kebijakan maupun Struktur Organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam Bahasa Jepang disebut *Sitji Eigeikyuku*, Pimpinan Jawatan Pegadaian dipegang oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari. Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, Kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang kian terus memanas. Agresi militer Belanda yang kedua memaksa Kantor Jawatan Pegadaian dipindah lagi ke Magelang. Selanjutnya, pasca perang kemerdekaan

Kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian kembali dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia.

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

1. Visi

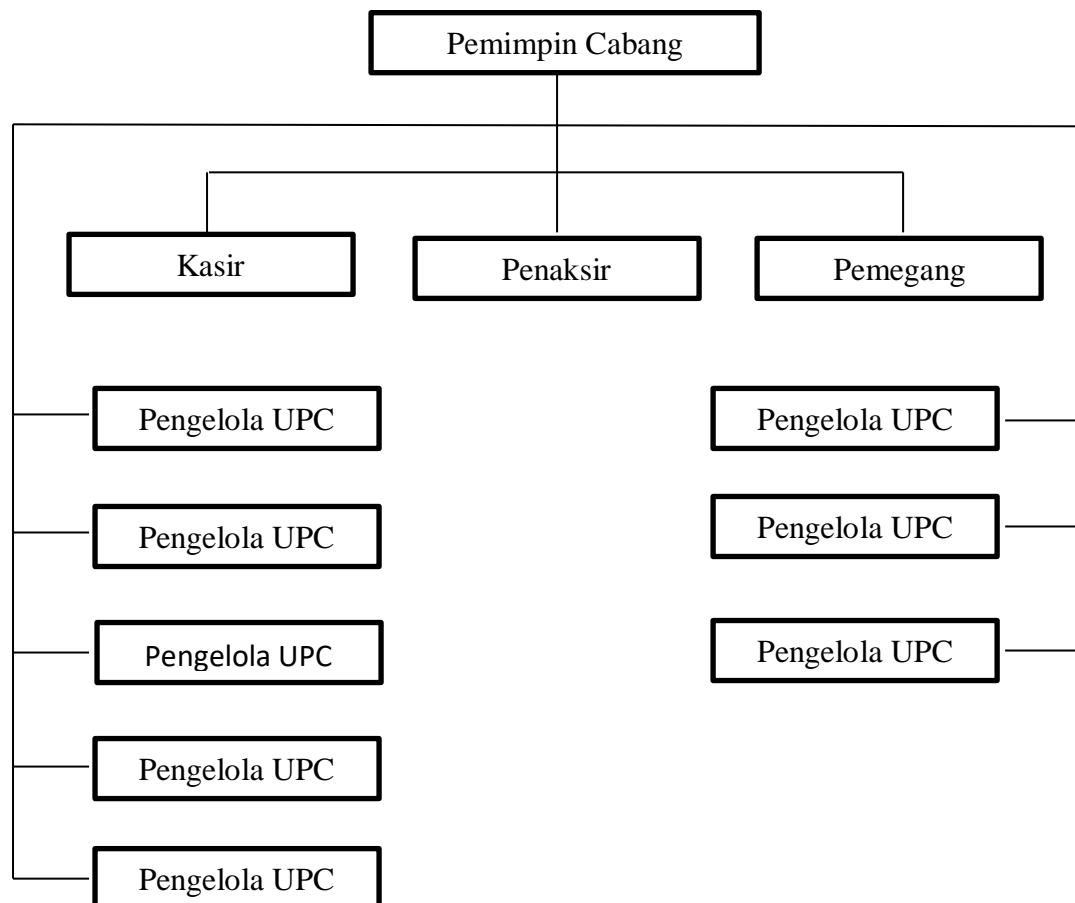
Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat

2. Misi

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

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsinya. Berikut struktur organisasi pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan.



Sumber: PT. Pegadaian Cabang Ponorogo di Kelurahan Mangkujayan

Gambar 4.1
ORGANIZATION STRUCTURE
PT. PEGADAIAN CABANG PONOROGO
DIKELURAHAN MANGKUJAYAN

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Subjek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pegadaian cabang ponorogo dikelurahan mangkujayan sebanyak 52 orang. Gambaran umum subjek dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Gambaran karakteristik responden penelitian meliputi jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden berkaitan dengan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang bekerja pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan yang berkaitan dengan jenis kelamin mereka dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosen
Laki-laki	31	59.6%
Perempuan	21	40.4%
Total	52	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan gambaran distribusi frekuensi berkaitan dengan jenis kelamin responden yang bekerja di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang dengan prosentase 59.6%. Sedangkan sisanya jumlah responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 21 dengan prosentase 40.4%. Hasil ini

mengindikasikan karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Cabang Ponorogo terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang dengan prosentase 59.6%.

2. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Pendidikan

Karakteristik responden yang bekerja pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan yang berkaitan dengan pendidikan mereka dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosen
SMA/Sederajat	28	53.8%
D1-D3	17	32.7%
S1-S3	7	13.5%
Total	52	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan gambaran distribusi frekuensi berkaitan dengan pendidikan responden yang bekerja pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan terbanyak adalah SMA/Sederajat sebanyak 28 orang dengan prosentase sebesar 53.8%. Terbanyak kedua adalah lulusan D1-D3 sebanyak 17 orang dengan prosentase sebesar 32.7%. Kemudian terbanyak ketiga adalah responden yang bekerja dengan lulusan S1-S3 sebanyak 7 orang dengan prosentase sebesar 13.5%. Hasil ini mengidentifikasi bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian

cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan minimum berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

3. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Status Perkawinan

Karakteristik responden yang bekerja pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan yang berkaitan dengan status perkawinan mereka dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan

Status	Jumlah (Orang)	Prosen
Belum Menikah	22	42.3%
Menikah	30	57.7%
Total	52	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan gambaran distribusi frekuensi berkaitan dengan status perkawinan responden yang bekerja pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan terbanyak adalah yang sudah menikah sebanyak 30 orang responden dengan prosentase 57.7%. sedangkan yang belum menikah sebanyak 22 orang responden dengan prosentase 42.3%. Hasil ini mengidentifikasi bahwa karyawan PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan terbanyak adalah karyawan yang sudah menikah.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil penelitian terhadap responden dengan menguraikan tanggapan dari 52 responden berkaitan dengan kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan

pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan berdasarkan data dari kuisioner yang terkumpul. Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel. Menurut Sugiyono (2010:80) untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval class} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.4
Kelas Interval

Nilai interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:80)

Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel. Untuk lebih jelasnya, maka berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis tanggapan responden berkaitan dengan kompensasi (X1)

Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi dengan indikator upah dan gaji, insentif tunjangan dan fasilitas. Berdasarkan hasil dari jawaban

kuisisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai kompensasi pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kompensasi

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum regional (UMR)	0	0	1	18	33	240	4,61
	Presentase (%)	0	0	1,9	34,6	63,5		
2	Besarnya insentif yang telah diberikan kepada karyawan	0	0	2	31	19	225	4,33
	Presentase (%)	0	0	3,8	59,6	36,5		
3	Pemberian tunjangan dapat meningkatkan kinerja karyawan	0	1	12	36	3	197	3,79
	Persentase (%)	0	1,9	23,1	69,2	5,8		
Mean								4,24

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut. Untuk pernyataan pertama “Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum regional (UMR)” sebagian responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase sebesar 63,5%, sedangkan paling kecil yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 1,9%. Untuk pernyataan kedua “Besarnya insentif yang telah diberikan kepada karyawan” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan prosentase sebesar 59,6% dan sebagian kecil yang menyatakan Kurang Setuju yang sebesar 3,8%. Untuk pernyataan ketiga “Pemberian

tunjangan dapat meningkatkan kinerja karyawan” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 69,2% dan sebagian kecil yang menyatakan Tidak Setuju hanya sebesar 1,9%.

Dari tiga indikator variabel kompensasi tersebut diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 4,24. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang kompensasi yang telah dijalankan PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan sesuai dengan harapan mereka sebelumnya.

2. Analisis tanggapan responden berkaitan dengan pengembangan karir

(X2)

Variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dengan indikator perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, dan peran umpan balik terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai pengembangan karir pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Perencanaan karir mempengaruhi kinerja dan kedudukan pada perusahaan	0	0	1	22	29	236	4,54
	Presentase (%)	0	0	1,9	42,3	55,8		
2	Pengembangan karir individu yang kompetitif membuat perusahaan menjadi lebih baik	0	0	1	30	21	228	4,38
	Presentase (%)	0	0	1,9	57,7	40,4		
3	Karyawan pada perusahaan memiliki peran umpan balik yang baik untuk kinerja	0	1	8	36	7	205	3,94
	Persentase (%)	0	1,9	23,1	69,2	5,8		
Mean								4,29

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut. Untuk pernyataan pertama “Perencanaan karir mempengaruhi kinerja dan kedudukan pada perusahaan” sebagian responden menyatakan Sangat Setuju dengan prosentase sebesar 55,8% sedangkan sebagian kecil yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 1,9%. Untuk pernyataan kedua “Pengembangan karir individu yang kompetitif membuat perusahaan menjadi lebih baik” sebagian

responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 57,7% dan sebagian kecil yang menyatakan Kurang Setuju sebesar 1,9%. Untuk pernyataan ketiga “Karyawan pada perusahaan memiliki peran umpan balik yang baik untuk kinerja” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan prosentase sebesar 62,2% dan sebagian kecil yang menyatakan Tidak Setuju sebesar 1,9%.

Dari tiga indikator variabel Pengembangan Karir tersebut diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 4,29. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang Pengembangan Karir yang telah dijalankan PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan sesuai dengan harapan mereka sebelumnya.

3. Analisis tanggapan responden berkaitan dengan lingkungan kerja (X3)

Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Suasana kerja mempengaruhi kinerja karyawan	0	0	2	28	22	228	4,38
	Presentase (%)	0	0	3,8	53,8	42,3		
2	Sesama karyawan memiliki hubungan yang baik di dalam maupun diluar perusahaan	0	1	5	34	12	213	4,10
	Presentase (%)	0	1,9	9,6	65,4	23,1		
3	Karyawan memperoleh tersedia fasilitas yang baik dan cukup dari perusahaan	0	0	8	36	8	208	4
	Persentase (%)	0	0	15,4	69,2	15,4		
Mean								4,16

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut. Untuk pernyataan pertama “Suasana kerja mempengaruhi kinerja karyawan” sebagian responden menyatakan Setuju dengan prosentase sebesar 53,8% sedangkan sebagian kecil yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 3,8%. Untuk pernyataan kedua “Sesama karyawan memiliki hubungan yang baik di dalam maupun diluar perusahaan” sebagian responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 65,4% dan sebagian kecil yang menyatakan Tidak Setuju sebesar 1,9%. Untuk pernyataan ketiga “Karyawan memperoleh tersedia fasilitas yang baik dan cukup dari perusahaan” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan prosentase

sebesar 69,2% dan sebagian kecil yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Setuju yang masing-masing memiliki prosentase sebesar 15,4%.

Dari tiga indikator variabel Lingkungan Kerja tersebut diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 4,16. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang Lingkungan Kerja yang telah dijalankan PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan sesuai dengan harapan mereka sebelumnya.

4. Analisis tanggapan responden berkaitan dengan kinerja karyawan

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan telah melakukan aktivitas sesuai dengan harapan perusahaan	0	0	0	30	22	230	4,42
	Presentase (%)	0	0	0	57,7	42,3		
2	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	0	1	1	29	21	226	4,35
	Presentase (%)	0	1,9	1,9	55,8	40,4		
3	Karyawan mampu dengan baik menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan lebih cepat dari yang telah ditentukan perusahaan	0	0	0	18	34	202	3,88
	Persentase (%)	0	0	0	34,6	65,4		
Mean								4,22

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua aspek kinerja karyawan. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek tersebut sebesar 4,22 dalam interval kelas termasuk dalam kategori $4,20 < x \leq 5,00$, yang menunjukkan responden memberi nilai Sangat Setuju atas pernyataan tentang semua aspek dalam kinerja karyawan tersebut.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing 3 aspek yang dijadikan indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Tanggapan responden atas indikator Kuantitas Pekerjaan, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,42 dalam interval kelas termasuk kategori $4,20 < x \leq 5,00$ yang mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa kuantitas pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.
- b. Tanggapan responden atas indikator Kualitas Pekerjaan, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,35 dalam interval kelas termasuk kategori $4,20 < x \leq 5,00$ yang mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa kualitas pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.
- c. Tanggapan responden atas indikator Ketepatan Waktu, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88 dalam interval kelas termasuk kategori $3,40 < x \leq 4,20$ yang mengindikasikan bahwa responden merasa setuju bahwa ketepatan waktu yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

4.2.3 Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, lebih dahulu akan diuji validitas atau reabilitas. Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah data yang diukur dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengukur apa yang ingin diukur (valid) dan dapat digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya secara konsisten (reliabel).

1. Uji Validitas

Pengukuran validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh. Data yang berupa

kuesioner dalam suatu penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk memperoleh informasi sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2012:121). Untuk mengetahui indeks validitas kuesioner tersebut menggunakan rumus *Corrected Item-total Correlation*. Kriteria dilakukan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan kuat, sebaliknya bila nilai korelasi di bawah 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

Item	Variabel	Corrected Item-total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	Kompensasi	0,535	0,3	Valid
X1.2		0,621	0,3	Valid
X1.3		0,328	0,3	Valid
X2.1	Pengembangan Karir	0,647	0,3	Valid
X2.2		0,685	0,3	Valid
X2.3		0,377	0,3	Valid
X3.1	Lingkungan Kerja	0,497	0,3	Valid
X3.2		0,586	0,3	Valid
X3.3		0,584	0,3	Valid
Y1.1	Kinerja Karyawan	0,577	0,3	Valid
Y1.2		0,437	0,3	Valid
Y1.3		0,418	0,3	Valid

Sumber : Peneliti (2019)

Diketahui pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai validitas atau *Corrected Item-total Correlation* untuk masing-masing item pernyataan dari variabel penelitian yang terdiri dari Kompensasi, Pengembangan Karir, dan lingkungan kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,3. Dengan demikian masing-masing item

pernyataan variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja, dalam penelitian ini dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2016:65) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) melalui program *Computer Excel Statistic Analysis & SPSS*, suatu indikator dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2016:55). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,673	0,600	RELIABEL
Pengembangan Karir	0,734	0,600	RELIABEL
Lingkungan Kerja	0,731	0,600	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,657	0,600	RELIABEL

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan 4.10 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3) serta variabel terkait Kinerja Karyawan (Y) masing masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3 Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terkait (*dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara bersama-sama dapat dihitung melalui sesuatu persamaan regresi linier berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 20.*Statistic* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.11
Model Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.888	1.440		1.311	.196
	Kompensasi	.342	.100	.354	3.439	.001
	Pengembangan Karir	.280	.099	.306	2.813	.007
	Lingkungan Kerja	.287	.095	.328	3.017	.004

a. Dependen Variabel: Kinerja
Sumber: Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 1,888 + 0,342 + 0,280 + 0,287$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 1,888 memberi arti apabila variabel bebas Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar 1,888.
- b. Kompensasi (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,342. Hal ini Menandakan bahwa koefisien variabel Kompensasi (X_1) memiliki Pengaruh Positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Kompensasi bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,342 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- c. Pengembangan Karir (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,280. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Pengembangan Karir (X_2) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Pengembangan Karir bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,280 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Pengembangan Karir, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- d. Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,287. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Lingkungan Kerja bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,287 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja maka semakin tinggi kinerja Karyawan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

4.3.2 Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji koefisien digunakan untuk tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R mendekati 1, mempunyai arti bahwa hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat semakin kuat. Semakin mendekati 0 artinya hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Berikut hasil uji koefisien berganda (R) dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

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	.759 ^a	.576	.550	.83339	.576	21.767	3	48	.000	1.877

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti (2019)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011:231)

Dari hasil perhitungan uji R di atas memperoleh nilai R sebesar 0,759. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,9%, sedangkan sisanya 24,1% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian hasil uji koefisien berganda (R) dari variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan Kuat karena masuk dalam interval 0,60-0,799, atau dengan prosentase 75,9%.

4.3.3 Uji F (F-test)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji F dipergunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikansi secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas yang meliputi, Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). Dasar pengampilan keputusan yaitu, apabila nilai *level of significance* F_{hitung} menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun pengujian uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.355	3	15.118	21.767	.000 ^b
	Residual	33.338	48	.695		
	Total	78.692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber: Peneliti (2019)

Hasil penelitian secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 21,767. Nilai ini lebih besar dari pada Ftabel 2,802. Demikian juga dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikasi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Kompensasi , Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan

4.3.4 Uji t (t-test)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Selain itu, uji t (t-test) digunakan untuk mengukur pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Perumusan hipotesis adalah :

Ho : Variabel Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

H1 : Variabel Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika Sig. < 0,05, maka Ho diterima, H1 diterima.

Jika Sig. > 0,05 maka Ho ditolak, H1 diterima.

Nilai signifikan 5% dan derajat bebas (df) = $n - k = 52 - 4 = 48$ diperoleh angka 2,010.

Adapun hasil analisis uji t dengan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji-t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.888	1.440		1.311	.196
	Kompensasi	.342	.100	.354	3.439	.001
	Pengembangan Karir	.280	.099	.306	2.813	.007
	Lingkungan Kerja	.287	.095	.328	3.017	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Peneliti (2019)

a. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Kompensasi (X_1), secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

H1 : Variabel Kompensasi (X_1), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,439. Nilai ini lebih besar dari pada t_{tabel} 2,010. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu α 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Pengembangan Karir (X_2), secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

H1 : Variabel Pengembangan Karir (X_2), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,813. Nilai ini lebih besar dari pada t_{tabel} 2,010. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,007 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu α 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Pengembangan Karir secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perumusan hipotesis :

H_0 : Variabel Lingkungan Kerja (X_3), secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

H_1 : Variabel Lingkungan Kerja (X_3), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,017. Nilai ini lebih besar dari pada t_{tabel} 2,010. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu α 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terkait, dapat dilihat pada ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau *standardized of coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Variabel Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (β)
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.888	1.440	
Kompensasi	.342	.100	.354
Pengembangan Karir	.280	.099	.306
Lingkungan Kerja	.287	.095	.328

Sumber: Peneliti (2019)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,354 diantara variabel yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel Kompensasi (X1).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Simultan Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai Fhitung sebesar 21,767. Nilai ini lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,802. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan

Dalam penelitian ini koefisien korelasi berganda (R) didapatkan sebesar 0,759, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terkait mempunyai tingkat hubungan dalam kategori kuat. Adapun nilai koefisien determinan (R^2) didapatkan sebesar 0,576 atau sebesar 57,6%. Dengan artian bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terkait sebesar 57,6%, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel dari penelitian ini.

4.4.2 Pengaruh Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk memenuhi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari

0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Kompensasi adalah indikator gaji pada pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum regional (UMR)”. Dengan mean skor sebesar 4,61. Sedangkan indikator yang memiliki skor terendah adalah tunjangan, pada pernyataan “Pemberian tunjangan dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Dengan mean skor sebesar 3,79.

4.4.3 Pengaruh Pengembangan Karir(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk memenuhi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Pengembangan Karir adalah indikator Perencanaan Karir pada pernyataan “Perencanaan karir mempengaruhi kinerja dan kedudukan pada perusahaan”. Dengan mean skor sebesar 4,54. Sedangkan indikator yang memiliki skor terendah adalah penerapan umpan balik terhadap kinerja pada pernyataan “Karyawan pada perusahaan memiliki peran umpan balik yang baik untuk kinerja”. Dengan mean skor sebesar 3,94.

4.4.4 Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk memenuhi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja adalah indikator Suasana Kerja pada pernyataan “Suasana kerja mempengaruhi kinerja karyawan”. Dengan mean skor sebesar 4,38. Sedangkan indikator yang memiliki skor terendah adalah Tersedianya fasilitas kerja pada pernyataan “Karyawan memperoleh tersedia fasilitas yang baik dan cukup dari perusahaan”. Dengan mean skor sebesar 4.

4.4.5 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃), dapat diketahui bahwa variabel, Kompensasi mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,354 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Variabel Kompensasi.