

**PENGARUH KOMPENSASI DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT PEGADAIAN KANWIL 1 MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : SAFIRA
NPM : 2105160171
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 20 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SAFIRA
NPM : 2105160171
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN KANWIL I MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Batri Dinda S.S.E., M.M., QIA

Penguji II

Irma Christiana, S.E., M.M.

Pendamping

Prof. Dr. Hj. R. Sabrina, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M.



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama : SAFIRA
N.P.M : 2105160171
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir: PENGARUH KOMPENSASI DAN ANALISIS JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT PEGADAIAN KANWIL I
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Prof Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. PENURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Safira
 NPM : 2105160171
 Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Pegadaian Kanwil I Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 4	• Beritambalan keaayan atas jawaban responden, utra sehaip variabel (keanu araban), dan kasipulas atas hasil angket	21/2-2025	[Signature]
Bab 5	• Kesimpulan agar爽快 dan jelas • Saran agar sesuai dgn kebutuhan kesimpulan dan bari struktural	21/2-2025	[Signature]
Bab 5	• Saran agar perbaikan sesuai dgn kesimpulan dan hasil jawaban responden.	23/2-2025	[Signature]
Bab 4-5	Saran perbaikan	21/2-2025	[Signature]
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc meja sidang meja hijau	21/2-2025	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Februari 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : SAFIRA
NPM : 2105160171
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



SAFIRA

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PEGADAIAN KANWIL 1 MEDAN

SAFIRA
NPM : 2105160171

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: safiraazza6@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas sebagai variabel mediasi Pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sampling jenuh yang berjumlah 67 orang PT Pegadaian Kanwil 1 Medan . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Dan secara tidak langsung Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas sebagai variabel intervening. Analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas sebagai variabel intervening Pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Analisis Jabatan, Kinerja Karyawan dan Produktivitas

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB ANALYSIS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK PRODUCTIVITY AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT PEGADAIAN KANWIL 1 MEDAN

SAFIRA
NPM : 2105160171

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: safiraazza6@gmail.com

The purpose of this study was to test and analyze the effect of Compensation and Job Analysis on Employee Performance with Productivity as a mediating variable at PT Pegadaian Kanwil 1 Medan directly and indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The sample in this study used a saturated sampling formula totaling 67 people at PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. The data collection technique in this study used observation and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly Compensation has a significant effect on Employee Performance. Job Analysis has a significant effect on Employee Performance. Compensation has a significant effect on Productivity. Job Analysis has a significant effect on Productivity. Productivity has a significant effect on Employee Performance. And indirectly Compensation has an effect on Employee Performance with Productivity as an intervening variable. Job Analysis has a significant effect on Employee Performance with Productivity as an intervening variable at PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.

Keywords: Compensation, Job Analysis, Employee Performance and Productivity

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatuallah Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat- Nya sehingga kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak lupa shalawat serta salam penulis hanturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga- Nya, sahabat- Nya, hingga kita pengikut- Nya.

Penulis menyadari akan berbagai kekurangan atau ketidaksempurnaan dari penulisan tugas ini, yang disebabkan keterbatasan pengetahuan penulis, untuk itu berbagai kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini akan sangat penulis harapkan. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Maka dari itu, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang kepada pihak yang telah membantu penulis dalam proses penelitian ini.

1. Pertama kepada Ayahanda Hermansyah dan Ibunda Muliana yang sangat saya cintai, saya ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua saya. Mereka sumber inspirasi dan motivasi terbesar dalam hidup saya. Tanpa dukungan, cinta, pengorbanan yang tiada henti mereka

berikan, yang membuat saya sampai dititik ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.S.i selaku Dosen Pembimbing tugas akhir. Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penulisan tugas akhir ini.
9. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh karyawan/wati biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
10. Kepada Ibu Julita S.E., M.S.i selaku Pembimbing Akademik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kepada pimpinan dan seluruh staff PT Pegadaian Kanwil 1 Medan yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
12. Kepada Nomor Pokok Mahasiswa 2105160192 saya ucapkan terima kasih telah membantu, mendukung, dan memberi semangat kepada penulis.
13. Penulis ucapkan kepada Herlina Putri, S.E yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Kepada teman seperjuangan dan seangkatan saya Nanda Aprillia saya ucapkan terima kasih sudah membantu dalam proses penulisan tugas akhir ini.
15. Penulis ucapkan kepada Syahrani, Syahfitri, Yusmita Afriza, dan Azizah Harahap yang telah memberikan semangat dan dukungan.
16. Terakhir kepada diri sendiri atas segala usaha dan dedikasi yang telah diberikan. Semoga ke depannya, saya dapat meningkatkan diri dan mencapai banyak hal.

Akhir kata, semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya. Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Wassalamu`alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, 2025
Penulis

SAEIRA
NPM 2105160171

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.2 Kompensasi.....	20
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	20
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	21
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Kompensasi.....	24
2.1.2.4 Indikator Kompensasi.....	26
2.1.3 Analisis Jabatan.....	28
2.1.3.1 Pengertian Analisis Jabatan	28
2.1.3.2 Faktor-FaktorYang Mempengaruhi Analisis Jabatan.....	30
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Analisis Jabatan	31
2.1.3.4 Indikator Analisis Jabatan.....	33
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	35

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja	35
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	37
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Produktivitas Kerja.....	39
2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	41
2.2 Kerangka Konseptual	43
2.3 Hipotesis	51
BAB 3 METODE PENELITIAN	53
3.1 Jenis Penelitian	53
3.2 Definisi Operasional.....	54
3.2.1 Variabel Dependen (Terikat)	54
3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)	55
3.2.3 Variabel Intervening (Penghubung)	56
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.3.1 Tempat Penelitian.....	56
3.3.2 Waktu Penelitian	56
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	57
3.4.1 Populasi	57
3.4.2 Sampel	57
3.5 Teknik Pengumpulan Data	59
3.6 Teknik Analisis Data.....	61
BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Jenis Penelitian	68
4.2 Analisis Data.....	79
4.3 Pembahasan	96
BAB 5 PENUTUP	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran.....	107
5.3 Keterbatasan Penelitian	108
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Capaian Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.....	4
Tabel 1.2 Survey Awal Variabel Kompensasi.....	6
Tabel 1.3 Survey Awal Variabel Analisis Jabatan	7
Tabel 1.4 Survey Awal Variabel Produktivitas Kerja	8
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	54
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi.....	54
Tabel 3.3 Indikator Analisis Jabatan.....	55
Tabel 3.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	56
Tabel 3.5 Rencana Jadwal Penelitian.....	57
Tabel 3.6 Daftar Karyawan di PT Pegadaian Kanwil 1 Medan	58
Tabel 3.7 Skala Pengukuran.....	60
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 4.2 Umur Responden	69
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	69
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	70
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.6 Skor Angket Produktivitas.....	75
Tabel 4.7 Skor Angket Kompensasi	78
Tabel 4.8 Skor Angket Analisis Jabatan	81
Tabel 4.9. Analisis Validitas Konvergen	87
Tabel 4.10. Validitas dan Realibilitas Konstruk.....	89
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	90
Tabel 4.12. R Square	91
Tabel 4.13. F Square	92
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh langsung	94
Tabel 4.15. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Data Capaian Kinerja Karyawan	5
Gambar 1.2 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Kompensasi	6
Gambar 1.3 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Analisis Jabatan	7
Gambar 1.4 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Produktivitas.....	8
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	51
Gambar 4.1 PLS Algoritma.....	86
Gambar 4.2 Hipotesis.....	93

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai satu kesatuan yang sinergi. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi. Melalui pengelolaan yang baik, perusahaan dapat memanfaatkan potensi karyawan secara optimal, meningkatkan produktivitas, sehingga kinerja karyawan meningkat dan dampaknya kinerja perusahaan akan membaik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Pradana & Frimayasa, 2023). Tentu saja untuk mengharapkan kinerja yang bagus terhadap karyawan, dalam sebuah perusahaan kita perlu memperhatikan hal – hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu memantau kinerja karyawannya untuk terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu instansi, antara lain yaitu kompensasi, analisis jabatan dan produktivitas kerja Apriyani (2017) dan Allo et al. (2024).

Kompensasi adalah sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Widyaningrum, 2019). Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja (Sridaryono, 2019).

Analisis jabatan mengidentifikasi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sebuah jabatan atau pekerjaan tertentu (Khair et al., 2020). Dengan adanya sebuah analisis jabatan akan memperjelas bagi pimpinan maupun karyawan dalam memahami pekerjaan yang dimilikinya. Dengan pemahaman analisis jabatan yang baik, karyawan akan dapat menjalankan tugas dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan baik pula (Budianto et al., 2023).

Produktivitas merupakan salah satu peran penting dalam keberhasilan suatu individu, organisasi, maupun masyarakat secara keseluruhan. Dalam konteks individu, produktivitas mencerminkan kemampuan seseorang untuk memanfaatkan waktu, energi, dan sumber daya yang dimilikinya secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, dalam konteks organisasi atau komunitas, produktivitas erat kaitannya dengan efisiensi kerja, kualitas hasil, serta kinerja. Produktivitas yang baik, akan mendorong kinerja yang tinggi, menciptakan hasil lebih optimal dan memaksimalkan hasil potensi individu (Fajriansyah et al., 2022).

Sebagai salah satu instansi pemerintah, PT Pegadaian adalah lembaga

keuangan non bank yang memberikan produk atau layanan jaminan untuk pinjaman tertentu. Jaminan dari nasabah akan digadaikan lalu setelahnya ditaksir oleh PT Pegadaian untuk memberikan nilai jaminan. Besar taksiran jaminan yang diberikan akan berpengaruh pada jumlah pinjaman yang akan diberikan kepada nasabah PT Pegadaian. Sampai saat ini PT Pegadaian masih berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Prinsip diawal berdirinya PT Pegadaian bertujuan untuk memberikan layanan pemanfaatan umum dan mengembangkan laba yang didasari prinsip pengolahan perusahaan. Diantaranya perusahaan keuangan non bank yang cukup dikenal oleh masyarakat yaitu PT Pegadaian.

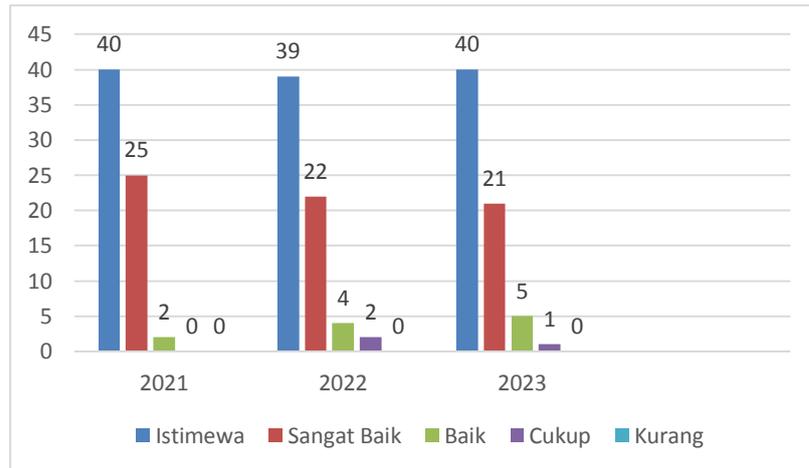
PT Pegadaian memiliki banyak banyak kantor cabang, diantaranya PT Pegadaian Kanwil 1 Medan, yang akan dijadikan tempat penelitian. Temuan awal pada objek yang diteliti yaitu PT Pegadaian Kanwil 1 Medan ditemukan berbagai masalah diantaranya adalah belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data capaian kinerja karyawan di PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.

Tabel 1.1 Data Capaian Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan Tahun 2021-2023

TAHUN/PREDIKAT	2021	2022	2023
ISTIMEWA	40	39	40
SANGAT BAIK	25	22	21
BAIK	2	4	5
CUKUP		2	1
KURANG			
GRAND TOTAL	67	67	67

Sumber : PT Pegadaian Kanwil 1 Medan

Berikut grafik yang dapat dibuat berdasarkan data capaian kinerja PT Pegadaian Kanwil 1 Medan periode 2021-2023 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Data Capaian Kinerja PT Pegadaian Kanwil 1 Medan 2021-2023

Dari data diatas, PT Pegadaian Kanwil 1 Medan mengalami penurunan kinerja karyawan yang berpredikat sangat baik dalam tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan, data diatas juga menggambarkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, dimana masih banyak karyawan yang belum mencapai kinerja terbaik (kategori istimewa).

Kurang optimalnya kinerja karyawan di PT Pegadaian Kanwil 1 Medan diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor kompensasi, analisis jabatan dan tingkat produktivitas kerja.

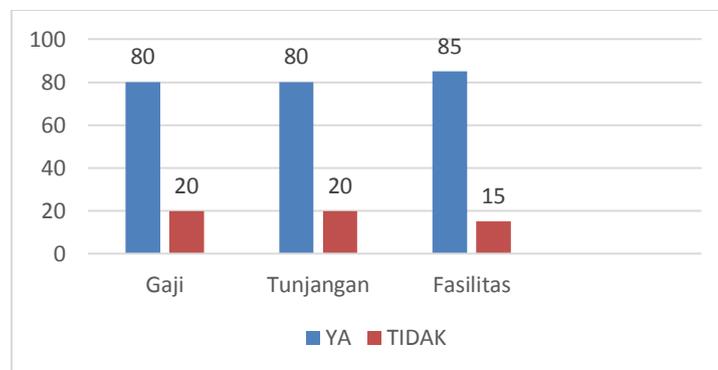
Fenomena masalah kompenasi diperusahaan ini bahwa kompensasi dirasakan sebagian karyawan masih belum memadai, dimana masih ada karyawan yang mengeluh tentang kompensasi yang kurang baik dari segi gaji maupun tunjangan dan fasilitas. Hal ini terlihat dari hasil survey awal atau pra-survey pada 20 orang responden dengan menggunakan kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1.2 Survey Awal Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	YA	%	Tidak	%
1	Apakah saudara merasa gaji yang diberikan sudah adil dengan beban kerja saudara?	16	80%	4	20%
2	Apakah tunjangan yang saudara terima sesuai dengan harapan saudara?	16	80%	4	20%
3	Apakah fasilitas saudara sudah cukup nyaman dan memadai?	17	85%	3	15%

Sumber: Pra Riset Penelitian

Berikut grafik yang dapat dibuat berdasarkan indikatornya sebagai berikut:

**Gambar 1.2 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Kompensasi**

Sumber: Pra Riset Penelitian

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa sebagian karyawan (20%) merasa bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan, sebagian karyawan (20%) merasa bahwa tunjangan yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan, dan sebagian karyawan (15%) merasa bahwa fasilitas yang diterima masih belum memadai.

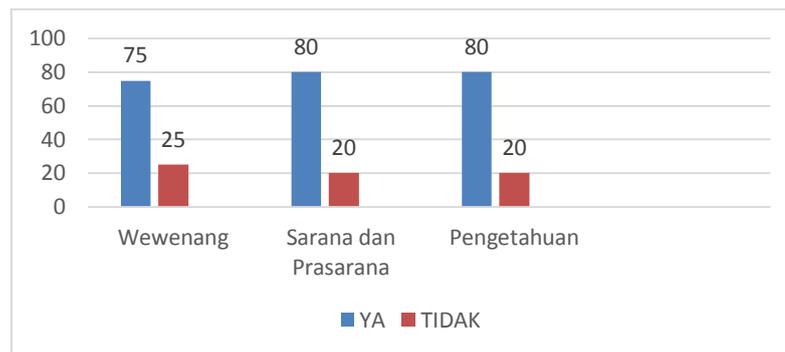
Fenomena masalah analisis jabatan diperusahaan ini yaitu belum berjalannya dengan baik analisis jabatan yang sesuai dengan golongan jabatan. Hal ini dapat dilihat hasil pra survey sebagai berikut:

Tabel 1.3 Survey Awal Variabel Analisis Jabatan

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah saudara mengetahui kewenangan saudara sesuai dengan analisis jabatan?	15	75%	5	25%
2	Apakah sarana prasarana kerja saudara sesuai dengan analisis jabatan	16	80%	4	20%
3	Apakah saudara merasa pengetahuan dan keterampilan yang saudara miliki sudah cukup untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan saudara?	16	80%	4	20%

Sumber : Pra Riset Penelitian

Berikut grafik yang dapat dibuat berdasarkan indikatornya sebagai berikut:

**Gambar 1.3 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Analisis Jabatan**

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa 25% karyawan masih belum mengetahui kewenangan mereka sesuai dengan analisis jabatan, 20 % karyawan merasa bahwa sarana prasarana kerja mereka belum sesuai dengan analisis jabatan, selain itu 20% karyawan merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan mereka belum cukup menunjang pelaksanaan pekerjaan mereka.

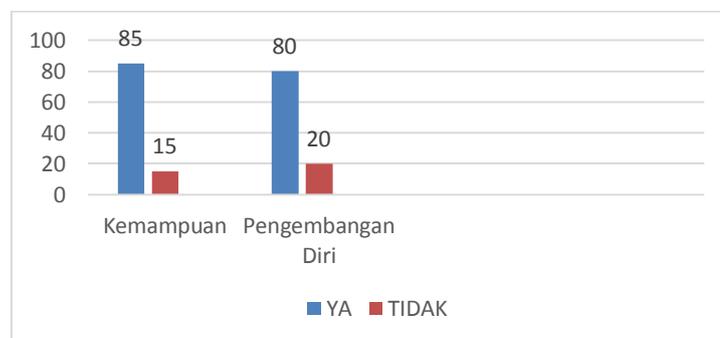
Fenomena masalah produktivitas yaitu bahwa produktivitas karyawan masih belum tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data pra survey sebagai berikut.

Tabel 1.4 Survey Awal Variabel Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	YA	%	TIDAK	%
1	Apakah saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan?	17	85%	3	15%
2	Apakah saudara selalu melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan produktivitas kerja?	16	80%	4	20%

Sumber: Pra Riset Penelitian

Berikut grafik yang dapat dibuat berdasarkan indikatornya sebagai berikut:

**Gambar 1.4 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Produktivitas**

Sumber: Pra Riset Penelitian

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa 15% karyawan mengalami kesulitan dalam me ckan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, 20% dari mereka tidak berinisiatif untuk melakukan pengembangan diri guna meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan belum optimal, terlihat dari data capaian kinerja yang menurun dan belum mencapai kinerja terbaik (istimewa).
2. Kompensasi bagi sebagian karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan dirasakan belum memadai, terlihat dari masih ada karyawan yang merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan, tunjangan belum sesuai harapan dan fasilitas masih kurang memadai.
3. Analisis jabatan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan belum berjalan dengan baik, terlihat dari masih ada sebagian karyawan masih belum mengetahui wewenang dan sarana prasarana kerja yang sesuai dengan analisis jabatan, serta pengetahuan dan keterampilan yang belum cukup menunjang pekerjaan.
4. Produktivitas karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan belum cukup tinggi, terlihat dari masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standart perusahaan dan belum berusaha untuk melakukan pengembangan diri.

1.3. Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas banyak hal yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam hal pekerjaan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kompensasi, analisis jabatan dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. PT Pegadaian memiliki banyak kantor cabang, penulis

melakukan penelitian hanya pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan?
2. Apakah ada pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan?
4. Apakah ada pengaruh analisis jabatan terhadap produktivitas kerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan?
5. Apakah ada pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan?
7. Apakah ada pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan
2. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.
4. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh analisis jabatan terhadap produktivitas kerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.
5. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.
6. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.
7. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan memperluas wawasan dan pemahaaman akademik dengan temuan baru yang memperkaya teori, konsep, atau metode yang ada. Hal ini diharapkan mampu menjadi sebuah karya untu melengkapi pengetahuan dan wawasan yang ada di perpustakaan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Bagi Instansi Terkait

Sebuah organisasi atau bisnis dapat menggunakan penelitian ini untuk menginformasikan keputusan kebijakan tentang Kompensasi, Analisis Jabatan, Kinerja dan Produktivitas Kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan saran melalui penelitian ini instansi dapat mengidentifikasi masalah apa saja yang terjadi pada karyawan dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi dan analisis jabatan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variable intervening pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini penulis dapat menerapkan teori – teori yang dipelajari selama kuliah ke dalam situasi nyata atau studi kasus. Hal ini memperdalam pemahaman penulis terhadap konsep akademik dan bagaimana teori tersebut diterapkan dalam praktik.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber atau tinjauan literatur untuk penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Fauzi & Hidyat, 2020).

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Karundeng (2013) Kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan

etika (Muis et al., 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran atau evaluasi terhadap seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya.

2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kompri (2020) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komunikasi

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

8. Sarana dan Prasarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9. Kesempatan Berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Kemudian menurut Enny (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya seperti bonus, kenaikan jabatan

2. Jenjang Karir

Merupakan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

3. Citra Karyawan

Merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang – orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi karyawan teladan

2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Kesempatan penempatan

Karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maa akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan

perusahaan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan.

7. Kesempatan kerja adil

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan.

9. Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

10. Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Menurut Sabrina (2021) manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Melalui umpan balik atas penilaian tersebut, karyawan dapat memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja mereka di waktu selanjutnya

2. Standar kompensasi yang layak

Besarnya upah atau kompensasi yang layak bagi karyawan dapat ditentukan sesuai dari hasil evaluasi prestasi yang dilakukan manajer.

3. Penempatan karyawan

Untuk meminimalisir kesalahan dalam penempatan karyawan yang tepat, manajer dapat memanfaatkan hasil penilaian prestasi ini sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi prestasi yang diterima oleh manajer memberikan gambaran perlu atau tidak pelatihan dan pengembangan dilakukan.

5. Jenjang Karir

Hasil evaluasi prestasi memungkinkan manajer untuk menyusun jalur karir karyawan berdasarkan prestasi yang telah mereka capai.

6. Penataan staf

Ketepatan atau kebaikan manajemen dalam mengatur sumber daya manusia tercermin dari hasil baik buruknya evaluasi prestasi yang dilakukan.

Menurut Karundeng (2013) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan,

sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) kinerja dapat dinilai dan diukur dari beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan Biaya

Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi

pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Sedangkan menurut Margono (2020) menyatakan bahwa indikator dari kinerja ada beberapa yaitu:

1. Kualitas dan Kuantitas

Kualitas adalah ukuran seberapa baik seseorang karyawan melakukan sesuatu, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang dilakukan oleh seseorang karyawan.

2. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berarti melakukan atau menunggu sesuai perkiraan atau rifak melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

3. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang dilakukan oleh atasan untuk memastikan bahwa operasional organisasi berjalan dengan baik.

4. Hubungan antar rekan kerja

Interaksi antara dua atau lebih karyawan untuk memudahkan proses

pengenalan satu sama lain yang berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan dikenal sebagai hubungan antar rekan kerja.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Widyaningrum, 2019).

Menurut Mujanah (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan.

Adapun menurut Hazmanan et al. (2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Menurut Sabrina (2021) Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik dalam bentuk finansial atau uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan

bahwa kinerja karyawan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti atas pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2019) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan seseorang mempunyai peranan penting dalam organisasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan semakin tinggi juga profesionalismenya dalam bekerja.

2. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang telah dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun.

3. Beban Pekerjaan dan Tanggung Jawab

Pegawai yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.

4. Jabatan

Kenaikan pangkat pada hakikatnya adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi dan pengabdian. Menggunakan sistem pemberian kompensasi berbasis jabatan tidak lagi menggunakan dasar pangkat (golongan). Melainkan menggunakan jabatan itu sendiri sebagai acuan.

5. Jenjang Kepangkatan (Golongan)

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Pemberian kompensasi yang didasarkan pada pangkat, golongan, dan lamanya kerja tentunya akan berpengaruh terhadap sikap kerja para pegawai.

6. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai pada satuan organisasi sesuai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kerja itu adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai seorang pegawai.

Adapun menurut pendapat Sabrina (2021) faktor yang mempengaruhi kompensasi mulai dari faktor internal organisasi, faktor pribadi karyawan, dan faktor eksternal organisasi, seperti berikut:

1. Faktor Internal Organisasi

Beberapa faktor internal organisasi yang mempengaruhi kompensasi diantaranya meliputi dana organisasi dan keberasaan serikat kerja. Dana organisasi. Dana yang terhimpun dan dimiliki oleh organisasi menentukan pelaksanaan pemberian kompensasi dalam organisasi tersebut. Dana yang terhimpun berkaitan dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Keuntungan organisasi atau perusahaan berbanding lurus dengan prestasi kerja dari karyawannya. Serikat Pekerjaan. Serikat pekerja hadir untuk menjadi kekuatan yang membantu para pekerja untuk mendapatkan perbaikan nasib dan upah yang layak. Faktor internal yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya:

- a. Produktivitas Kerja. Salah satu pertimbangan dalam pemberian kompensasi adalah prestasi kerja. Di mana prestasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Posisi dan Jabatan. Posisi dan jabatan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan menggambarkan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi/perusahaan. Hal ini juga berhubungan dengan beban kerja dan besarnya kompensasi yang diterima. Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawabnya, semakin besar kompensasi yang diterima. Begitu juga sebaliknya.
- c. Pendidikan dan Pengalaman. Pendidikan tinggi dan pengalaman banyak yang dimiliki pegawai memberikan kesempatan atas kompensasi besar yang diterimanya. Hal ini dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas profesionalisme pegawai.
- d. Jenis dan Sifat Pekerjaan. Jenis serta sifat suatu pekerjaan yang diemban juga menentukan besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal karyawan dan organisasi yang dapat mempengaruhi kompensasi diantaranya:

- a. Penawaran dan Permintaan Kerja. Sesuai dengan hukum ekonomi pasar bebas, kompensasi menjadi rendah ketika terjadi kondisi dengan penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*).
- b. Biaya Hidup Besar. Biaya hidup yang disebutkan di sini adalah biaya hidup minimal. Kompensasi harus setidaknya sama atau lebih dari

biaya hidup minimal.

- c. Kebijakan Pemerintah. Negara memberikan standar upah minimum, jam kerja, baik bagi laki-laki dan perempuan, hingga penentuan usia kerja maksimal.
- d. Kondisi Perekonomian. Kondisi perekonomian suatu negara dapat dilihat dari rata-rata kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan/organisasi tersebut serta bagaimana mereka menghargai sumber daya manusianya.

2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Kompensasi

Menurut Sutrisno (2019) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan..

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin ter-jadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Menurut Kasmir (2019) manfaat dari kompensasi terbagi menjadi 9 bagian, diantaranya:

1. Loyalitas karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

3. Motivasi kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.

4. Semangat kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja.

5. Kinerja karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan berkerja sama makin kompak.

7. Memberikan rasa aman

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.

8. Memberikan rasa kebanggaan

Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan.

9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Sudirman Manik (2016) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan) yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya 3tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

7. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul hari peristiwa yang tidak pasti.

Sedangkan menurut Zunaidah et al. (2020) indikator kompensasi terbagi menjadi beberapa, diantaranya:

1. Upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.

4. Fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2.1.3. Analisis Jabatan

2.1.3.1. Pengertian Analisis Jabatan

Menurut Arianty et al. (2022) analisis jabatan adalah suatu kegiatan pengumpulan data atau informasi yang menyangkut tentang sesuatu jabatan atau pekerjaan untuk menetapkan uraian jabatan atau pekerjaan dan persyaratan

jabatan atau pekerjaan.

Analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini kadang-kadang disebut studi jabatan, yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab, dan kebutuhan kepegawaian yang diselidiki (Mangkunegara, 2018).

Sedangkan menurut Mapata et al. (2024) analisis jabatan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk memahami, mendokumentasikan, dan mengumpulkan informasi yang terstruktur mengenai suatu jabatan di dalam organisasi.

Menurut Taggala (2020) analisis jabatan adalah proses untuk mengungkapkan fakta pekerjaan dalam jabatan, menghasilkan data dan informasi, untuk aneka macam keperluan manajemen, yang dengan proses penelitian dan diagnosa yang cermat, sistematis dan rasional dapat disimpulkan persyaratan jabatan

Analisis jabatan merupakan informasi mengenai jabatan yang terdapat dalam suatu organisasi yang meliputi tugas apa saja yang harus dikerjakan serta wewenang yang juga menjadi tanggung jawab dari setiap individu yang nantinya menduduki jabatan tersebut (Budianto et al., 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa analisis jabatan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menginterpretasikan informasi tentang suatu jabatan atau posisi dalam organisasi..

2.1.3.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Analisis Jabatan

Menurut Rivai (2015) faktor – faktor yang mempengaruhi analisis jabatan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor organisasional

Sesungguhnya wahana utamanya adalah pendekatan yang bersifat mekanisme. “Gerakan manajemen ilmiah” yang dipelopori oleh Fredrick W. Taylor, merupakan “Gerakan Efisiensi”. Hal temuannya dikenal juga sebagai *time and motion study* atau hubungan waktu dan gerakan. Contohnya, dalam satu hari setiap pekerja harus juga harus dapat mencapai untuk bekerja semaksimal mungkin. Akan tetapi, kelemahan pendekatan ini terletak pada aplikasinya. Salah satu contohnya adalah hanya pada pekerjaan spesialisasi dan repetitive atau berulang – ulang seperti di manufaktur dan pabrik produksi, bukan pada pekerjaan yang menuntut kreativitas dan inovasi seseorang.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan mempengaruhi dalam rancang bangun pekerjaan di mana pekerja itu berinteraksi dengan masyarakat sekitar. Paling tidak kita sebagai analis harus melihat dari beberapa sudut 48 pandangan seperti pekerjaan apa yang memang perlu diciptakan, tersedia atau tidaknya tenaga pelaksanaan dan perlu tidaknya pemanfaatan teknologi canggih. Tradisi budaya atau adat istiadat masyarakat setempat, juga harus kita hargai dan hormati.

3. Faktor Keperilakuan

Faktor keperilakuan juga sangat signifikan dalam meningkatkan mutu

kehidupan berkarya seseorang disuatu organisasi sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

Adapun menurut Aprini & Ipiyanto (2024) faktor – faktor yang mempengaruhi analisis jabatan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

2. Pelatihan

Bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktek daripada teori.

3. Masa Kerja

Lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.

2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Analisis Jabatan

Menurut Mangkunegara (2020) tujuan dari analisis jabatan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualifikasi yang diperlukan pemegang jabatan.
2. Melengkapi bimbingan dalam seleksi dan penarikan pegawai.
3. Mengevaluasi kebutuhan pegawai untuk pemindahan atau promosi jabatan.
4. menetapkan kebutuhan untuk program pelatihan.
5. Menentukan tingkat upah, gaji, dan pemeliharaan administrasi upah dan

gaji.

6. Mempertimbangkan keadilan dari jasa yang kurang puas terhadap pernyataan yang diberikan.
7. Menetapkan tanggung jawab, pertanggungjawaban, dan otoritas.
8. Menetapkan tuntutan yang esensial dalam penetapan standar produksi.
9. Melengkapkan clues untuk peningkatan metode dan penyederhanaan kerja.

Menurut Kasmir (2019) manfaat analisis jabatan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Artinya dengan adanya analisis jabatan kita dapat memetakan jumlah kebutuhan karyawan sekarang dan dimasa yang akan datang.

2. Beban Kerja

Beban kerja ini penting agar karyawan yang ditempatkan di jabatan tertentu sesuai dengan kemampuannya dan kesanggupannya.

3. Penarikan dan Seleksi Pegawai

Penarikan dan seleksi pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan segala persyaratannya, melalui penarikan dan seleksi karyawan. Penarikan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, apakah dari sumber internal atau dari sumber eksternal.

4. Pelatihan

Tujuan pelatihan untuk memberikan bekal kepada karyawan dalam bekerja, sesuai dengan job yang diberikan kepadanya. Pelatihan dapat dilakukan di dalam perusahaan atau ditugaskan keluar melalui lembaga lain.

5. Penentuan Kompensasi

Kompensasi diberikan tergantung dari pencapaian target yang telah ditetapkan atau dengan kata lain melalui kinerjanya dalam satu periode tertentu.

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja penting karena setiap jabatan memiliki beban kerja dan target yang telah ditetapkan. Si pemilik jabatan haruslah mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga dapat dinilai berkinerja baik.

7. Perencanaan Karier

Perencanaan karier memudahkan perencanaan karier bagi si pemegang jabatan, sekalipun tidak langsung. Karyawan mulai dapat merencanakan kariernya melalui jabatan-jabatan yang ada sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

2.1.3.4 Indikator Analisis Jabatan

Menurut Edison (2018) indikator analisis jabatan yaitu sebagai berikut:

1. Identitas Jabatan

Aktivitas ini bertujuan mengetahui dan bagian apa yang akan dianalisis. Ini termasuk untuk mengetahui posisi jabatan dalam struktur organisasi, seperti siapa atasannya dan berapa banyak bawahan langsung yang diawasi.

2. Aktivitas Pekerjaan dan Produktivitas

Aktivitas ini bertujuan untuk mengamati tugas dan tanggung jawab yang meliputi tugas rutin yang dilakukan setiap hari dan tugas berkala yang

dilakukan mingguan atau bulanan, dengan cara melihat langsung proses yang mereka kerjakan dan catatan – catatan yang ada, serta tanggung jawab pribadi yang berkaitan dengan hasil. Dengan demikian, diketahui persis bobot produktivitas dan kinerjanya termasuk mutu yang dihasilkan dan yang seharusnya.

3. Wewenang

Aktivitas ini bertujuan mengetahui wewenang yang diberikan kepada seseorang, misalnya seberapa besar uang yang bisa dikeluarkan dan apa saja yang boleh ia lakukan. Biasanya, wewenang ini diatur dalam prosedur pekerjaan.

4. Minat

Aktivitas ini merupakan informasi tambahan untuk mengetahui apa yang dirasakan pegawai/pegawai, tuntutan (misalnya upah atau tunjangan lainnya), kondisi fisik kerja, serta minat dalam posisinya, dan posisi apa yang ia anggap sesuai.

5. Teknologi dan Keterampilan

Aktivitas ini bertujuan mengetahui teknologi yang digunakan, bahan-bahan yang diproses, pengetahuan yang diterapkan dan pelayanan yang diberikan, serta tingkat keterampilan yang dikuasai.

6. Kondisi Lapangan

Aktivitas ini bertujuan mengetahui kondisi lapangan, dari tingkat kebisingan, cuaca, hingga keamanan dari bahaya kecelakaan. Termasuk tuntutan atas kebutuhan fasilitas penunjang.

7. Spesifikasi Pekerjaan

Hal ini termasuk informasi mengenai persyaratan pekerjaan, seperti kompetensi, pengalaman kerja, pendidikan, jenis kelamin, umur, serta kondisi fisik yang ada, dan yang seharusnya.

8. Prosedur dan Peraturan

Aktivitas ini bertujuan mengetahui peraturan dan prosedur, termasuk jadwal kerja yang ada

Adapun Mangkunegara (2020) menurut mengemukakan aspek dan indikator yang harus diperhatikan dalam analisis jabatan yaitu:

1. Mengenai Jabatan

- a. Nama jabatan
- b. Metode dan prosedur masa kini
- c. Kondisi fisik dalam lingkungan kerja
- d. Hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya
- e. Kondisi – kondisi penerimaan karyawan

2. Mengenai Karyawan

- a. Ciri – ciri jasmaniah karyawan
- b. Ciri – ciri rohaniah karyawan
- c. Latar belakang karyawan

2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Recky (2018) produktivitas kerja adalah kemampuan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga

tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Wahyuningsih (2018) produktivitas berasal dari kata produk, kata produk yang sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah bahan – bahan dari sumber – sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang atau jasa. Istilah produksi sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun fasilitas produksi yang aktif.

Adapun menurut Sutrisno (2019) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Menurut Rauuf et al. (2022) produktivitas kerja adalah aspek yang penting di dalam perusahaan, dikarenakan produktivitas menjadi keberlangsungan usaha memenuhi target atau tidak, adanya ukuran produktivitas kerja yang tinggi maka akan membuat perusahaan mengalami perkembangan dalam bidang produksi maupun yang lainnya.

Sedangkan Almigo (2022) mengatakan produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan output sebagai keluarnya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan output (hasil kerja) dibandingkan dengan input (sumber daya yang

digunakan) dalam suatu proses kerja.

2.1.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati et al. (2021) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menarik

Rasa senang atau menarik terhadap sesuatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena apabila seseorang mengerjakan pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak disukai.

2. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan adalah bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya, maka dalam bekerja tidak akan lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

4. Penghayatan atau maksud dan makna pekerjaan

Cara untuk menanamkan rasa penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah dengan memberitahukan si pekerja akan kegunaan dari

hasil produk yang dikerjakannya, baik dengan cara langsung menunjukkan kegunaannya ataupun dengan cara mengambil sampel dan dengan mengetahui kegunaan dari pekerjaannya maka perkara akan terus meningkatkan pekerjaannya.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan (Instansi).

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan di mana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, karena hal itu dapat mengangkat derajat kebanggaan pada diri sipekerja akan pekerjaannya.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi di mana para pekerja itu bekerja, ia akan merasa memiliki perusahaan atau instansi. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap perusahaan, maka si pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan

Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap organisasi di mana ia bekerja. Kesetiaan pimpinan juga merupakan suatu wibawa dari organisasi.

9. Disiplin kerja yang keras

Pada dasarnya manusia mempunyai ego yang tinggi, sehingga tidak ingin

dikekang dengan peraturan- peraturan yang ketat. Demikian pula dengan pekerjaan, ia akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan per-alatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana

2.1.4.3. Tujuan Dan Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Misdar (2022) tujuan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar kerja

Penetapan standar kerja adalah proses untuk menentukan kriteria atau ukuran yang jelas dan terukur mengenai bagaimana suatu pekerjaan harus

dilakukan. Standar kerja ini berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, serta sebagai acuan untuk mengevaluasi kinerja

2. Penilaian produktivitas aktual personal dalam hubungannya dengan standar-standar yang telah ditetapkan suatu organisasi.
3. Untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan produktivitas, sehingga produktivitas personal dalam organisasi terus meningkat.

Menurut Hasibuan (2012) manfaat pengukuran produktivitas kerja suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber – sumber daya itu.
2. Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek dan jangka panjang.
3. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas kerja.
4. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
5. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk memberikan motivasi kepada orang – orang untuk bekerja lebih

baik.

Sedangkan Kurnia et al. (2019) berpendapat bahwa manfaat dari produktivitas kerja yaitu untuk instansi mengevaluasi efisiensi dari sumber daya manusia yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk melakukan *system planning resource* dalam jangka waktu yang ditentukan dan untuk merencanakan tingkat efisiensi dimasa yang akan datang.

2.1.4.4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan indikator produktivitas sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Adapun menurut Pettarani et al. (2018) menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja terbagi 6, diantaranya:

1. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang tinggi adalah kondisi di mana tingkat ketidakhadiran karyawan di tempat kerja melebihi batas yang dianggap normal atau wajar.

2. Tingkat pencapaian hasil

Tingkat pencapaian hasil adalah ukuran atau indikator yang menunjukkan sejauh mana tujuan, target, atau hasil yang diharapkan telah berhasil dicapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Kualitas yang dihasilkan mengacu pada tingkat keunggulan atau kesesuaian suatu produk, layanan, atau pekerjaan dengan standar yang

telah ditentukan.

4. Tingkat kesalahan

Tingkat kesalahan adalah ukuran yang menunjukkan jumlah atau frekuensi kesalahan yang terjadi dalam suatu proses, produk, atau layanan dalam periode tertentu.

5. Waktu yang dibutuhkan

Waktu yang dibutuhkan adalah durasi atau rentang waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas, proses, atau mencapai suatu tujuan tertentu. Waktu ini biasanya ditentukan berdasarkan kompleksitas pekerjaan, sumber daya yang tersedia, dan efisiensi pelaksanaannya.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menggambarkan hubungan antara konsep – konsep atau variabel yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Kerangka konseptual tentang hubungan antara variabel, termasuk variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y), dan variabel intervening (Z) yang dianggap memiliki pengaruh atau keterikatan satu dengan lain.

2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah seluruh bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atau kontribusi dan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi mencakup seluruh pembayaran berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, komisi, asuransi, dan fasilitas lainnya.

Kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena pemberian kompensasi dapat memotivasi, mengapresiasi, dan memberikan

insentif untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Arifudin (2019) bahwa kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja juga dilakukan oleh A. Hidayat (2021), R. Hidayat et al. (2023), dan Dwianto et al. (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus dapat meningkatkan kompensasi para karyawan. Hal tersebut sangat berdampak pada para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja nya.

Kompensasi mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Ketika mereka merasa bahwa kompensasi tidak sepadan dengan tanggung jawab atau tidak setara dengan karyawan lain, maka mereka merasa tidak dihargai. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis jabatan merupakan informasi mengenai jabatan yang terdapat dalam suatu organisasi yang meliputi tugas apa saja yang harus dikerjakan serta wewenang yang juga menjadi tanggung jawab dari setiap individu yang nantinya menduduki jabatan tersebut.

Analisis jabatan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab, maka hal tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan menghasilkan spesifikasi dan deskripsi pekerjaan yang membantu organisasi dalam merencanakan sumber

daya manusia secara efektif. Dengan adanya analisis yang terstruktur, karyawan dapat lebih memahami peran mereka, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu analisis jabatan juga mendukung pengembangan karir dan penilaian prestasi, sehingga mendorong kinerja yang optimal dalam perusahaan.

Analisis jabatan berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai aspek, dari kejelasan tugas hingga pengembangan keterampilan, yang bermanfaat dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya strategi manajemen sumber daya manusia untuk melakukan analisis jabatan dengan baik dan tepat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Budianto et al. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan identifikasi pekerjaan yang ada, memberikan gambaran tujuan yang akan dicapai dengan memberikan gambaran tujuan yang akan dicapai dengan memberikan tanggung jawab dan pengetahuan kepada karyawan agar terjadinya akuntabilitas sesuai dengan standar kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu Anggraini et al. (2020), Kharie et al. (2019), Alfansyah et al. (2023) dan Wiranda & Johannes (2020) maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi adalah hal yang penting dalam menyeimbangkan produktivitas, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dilakukan oleh Fitrianti (2018) hasil penelitian tersebut menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Agustini & Dewi, (2018) dan Purnomo & Utami (2021) mengungkapkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Karyawan yang mendapatkan gaji secara layak dapat berkerja secara produktif, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan gaji secara layak, tingkat kerja karyawan dapat berkurang produktif sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan hanya dapat diperoleh dari kompensasi yang diterima karyawan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kegiatan dengan pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya relatif kecil.

Berdasarkan diatas, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat memengaruhi produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

2.2.4 Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis jabatan memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan menyediakan struktur kerja yang jelas, menetapkan spesifikasi pekerjaan, dan melakukan evaluasi kinerja pegawai, organisasi dapat

merancang posisi yang lebih efektif. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan spesifikasi jabatan mereka akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu, kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Analisis jabatan juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, sehingga keterampilan karyawan dapat ditingkatkan dan evaluasi kinerja dapat dilakukan secara objektif.

Analisis jabatan mendukung perencanaan karir karyawan dengan menciptakan jalur karir yang jelas, yang akan meningkatkan komitmen dan produktivitas mereka. Secara keseluruhan, analisis jabatan berfungsi sebagai alat strategis dalam manajemen sumber daya manusia, berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldi & Yusman (2023), Recky (2018), Wulandari (2023), Sandiasih (2024) dan Nurhayati (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara analisis jabatan terhadap produktivitas kerja.

2.2.5 Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, produktivitas erat kaitannya dengan kinerja jika semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka semakin cepat perusahaan mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini (2017), Lusiana (2018), Utami & Sugiyanto (2021), Haliza & Oktiani (2024) dan Cahyani (2023) bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara produktivitas dan kinerja. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Ketika produktivitas meningkat hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal, baik dari segi kuantitas dan kualitas. Hal ini mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas, mempercepat pencapaian target, dan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menghambat perkembangan kinerja dan menurunkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan.

2.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel intervening. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu manajemen harus mempertimbangkan kebijakan kompensasi yang efektif untuk mendukung kinerja karyawan secara menyeluruh.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sridaryono (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan produktivitas sebagai variabel intervening.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi, sehingga jika karyawan merasa pemberian kompensasi telah sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan dapat bekerja dengan produktif.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mereka akan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Hal tersebut juga akan menguntungkan perusahaan karena dengan memiliki karyawan yang berkualitas, semua pekerjaan akan selesai dengan baik serta meningkatkan citra dan mutu perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.2.7 Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

Manusia memainkan peran yang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena mereka tidak hanya berfungsi sebagai perencana, tetapi juga sebagai pelaksana yang mewujudkan tujuan perusahaan.

Banyak aktivitas dalam organisasi publik seharusnya didasarkan pada analisis pekerjaan, namun kenyataannya sering kali tidak demikian. Misalnya, ketika menentukan pegawai yang akan mengikuti pendidikan atau pengembangan karier, pimpinan cenderung lebih mempertimbangkan kesetiaan atau loyalitas pegawai dibandingkan dengan informasi dari analisis pekerjaan. Akibatnya, semangat kerja pegawai dapat menurun, yang pada gilirannya berpotensi mengurangi produktivitas. Hal ini terjadi karena kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan diri karyawan menjadi kurang optimal.

Pada suatu organisasi, analisis jabatan adalah langkah penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan adanya analisis ini, setiap

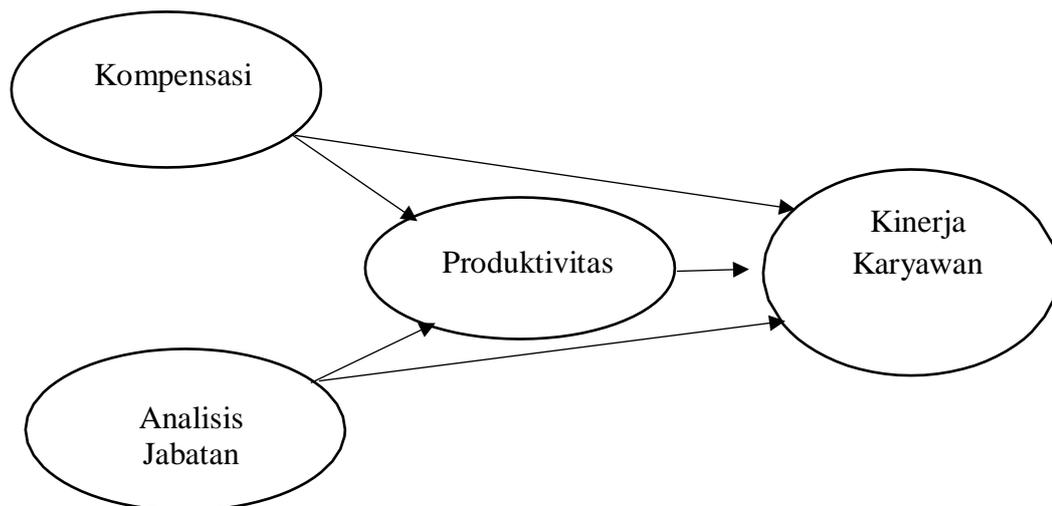
pegawai dapat memahami dengan jelas posisi jabatannya, tanggung jawab yang diemban, serta hubungan kerja yang terjalin dengan atasan dan rekan-rekan bawahannya. Selain itu, analisis jabatan juga mencakup aspek-aspek lain yang relevan, sehingga mendukung pengembangan kinerja secara keseluruhan.

Secara umum, kinerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan produktivitas yang tinggi. Karyawan yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan efisien berkontribusi terhadap hasil yang lebih baik bagi organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya terukur dari kuantitas, tetapi juga kualitas; karyawan yang berkinerja tinggi cenderung menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.

Pada penelitian ini, produktivitas berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan analisis jabatan dan kinerja. Dengan kata lain, analisis jabatan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Ketika produktivitas meningkat, karyawan mungkin merasakan kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi, menciptakan lingkaran umpan balik positif yang semakin memperkuat hubungan antara analisis jabatan dan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiernaningsih et al. (2018), Billik et al. (2023) dan Prasetyo & Ramdani (2024) yang menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan produktivitas sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara kompensasi dan analisis jabatan yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus uji empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks (Setyawan, 2014). Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagaiberikut :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.
2. Ada pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.
4. Ada pengaruh analisis jabatan terhadap produktivitas kerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan
5. Ada pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT

Pegadaian Kanwil 1 Medan

6. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan
7. Ada pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melakukan penelitian. Proses penelitian ini terdiri dari beberapa langkah yang mulai dari adanya penemuan masalah dan mempertanyakan teorinya, merujuk kepada teori, merumuskan jawaban sementara dalam sebuah hipotesis berdasarkan teori yang ada, mengumpulkan data untuk persiapan memperoleh jawaban yang hakiki dari permasalahan, menganalisis data yang telah dikumpulkan agar dapat benar – benar diketahui dengan jelas jawaban atas permasalahan yang ada, dan menarik simpulan sebagai hakiki bagaimana sebenarnya masalah yang ada (Juliandi et al., 2018).

Penelitian kuantitatif dapat menggunakan instrument pengumpulan data seperti angket, daftar wawancara dan lainnya. Dalam penelitian kuantitatif, masalah dapat ditentukan pada awal penelitian, yang berfungsi sebagai hipotesis awal atau dugaan tentang masalah berdasarkan teori yang ada (Juliandi et al., 2018). Penelitian ini menggunakan metode survei sebagai desain penelitiannya, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Menurut Hermawan (2016) metode penelitian survey merupakan metode yang memberi pertanyaan terstruktur kepada sampel dari populasi yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden. Tujuan dari strategis penelitian ini adalah untuk menjelaskan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, variabel bebas (X) yang merupakan kompensasi dan analisis jabatan dan variabel intervening yaitu produktivitas kerja (Z).

3.2 Definisi Variabel Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel satu faktor berhubungan dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Analisis Jabatan (X2), satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan satu variabel intervening yaitu Produktivitas Kerja (Z) Inilah pembedannya:

3.2.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas (Hermawan, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah:

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja mencakup pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan wewenang tujuan, visi, dan misi organisasi.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Ketepatan Waktu	2
4	Penekanan Biaya	2
5	Pengawasan	2
6	Hubungan antar karyawan	2

Sumber : Kasmir (2019)

3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Hermawan, 2016). Berikut ini adalah variabel independen dalam penelitian ini adalah:

3.2.2.1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial (uang) atau non finansial (barang, fasilitas, atau kesempatan berkarier), baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 3.2 Indikator Kompensasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Upah dan Gaji	2
2	Insentif	2
3	Tunjangan	2
4	Fasilitas	2

Sumber : Zunaidah et al. (2020)

3.2.2.2. Analisis Jabatan (X2)

Analisis jabatan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, mendokumentasikan, dan memahami data atau informasi terkait suatu jabatan dalam organisasi. Proses ini mencakup pengungkapan tugas, tanggung jawab, wewenang, serta persyaratan yang diperlukan untuk setiap jabatan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indikator Analisis Jabatan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Identitas Jabatan	2
2	Aktivitas Pekerjaan dan Produktivitas	2
3	Wewenang	2
4	Teknologi dan Keterampilan	2
5	Prosedur dan Peraturan	2
6	Kondisi Lapangan	2
7	Minat	2
8	Spesifikasi Pekerjaan	2

Sumber : Edison (2018)

3.2.3 Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan namun tidak dapat diamati atau diukur (Hermawan, 2016).

Produktivitas Kerja (Z)

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk mencapai target kerja secara tepat waktu, sesuai dengan moral dan etika perusahaan, serta memenuhi persyaratan pekerjaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.4 Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kemampuan	2
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	2
3	Semangat Kerja	2
4	Pengembangan Diri	2
5	Mutu	2
6	Efisiensi	2

Sumber : Sutrisno (2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi dimana suatu penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di PT Pegadaian Kanwil 1 Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No.112, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Desember 2024 sampai bulan Maret 2025

Tabel 3.5 Rencana Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan (Prariset)	■																			
2	Pengajuan Judul		■	■																	
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal								■												
6	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi (Analisis Data)													■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Penelitian mungkin tidak meneliti semua elemen, anggota, atau unsur dalam wilayah pengamatan, tetapi hanya memfokuskan pada sebagian kecil

populasi. Dengan demikian, populasi adalah totalitas dari semua unsur yang ada diwilayah penelitian. Populasi bukan hanya jumlah orang yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi mencakup semua karakteristik dan sifat yang dimiliki objek atau subjek tersebut (Juliandi et al., 2018).. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan di PT Pegadaian Kanwil 1 Medan, yang berjumlah 67 orang. Rincian jumlah karyawan beserta jabatannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.6 Populasi Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan

NO	UNIT KERJA	JUMLAH
1	Pemimpin Wilayah PT Pegadaian Kanwil 1 Medan	2 Orang
2	Departemen Sumber daya Manusia	12 Orang
3	Departemen keuangan	10 Orang
4	Departemen Manajemen Resiko	10 Orang
5	Departemen Logistik dan Umum	16 Orang
6	Departemen Business Support	17 Orang
Jumlah		67 Orang

Sumber: PT Pegadaian Kanwil 1 Medan

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang ingin diteliti, yang ciri – ciri dan keberadaannya diharapkan mampu mewakili atau menggambarkan populasi yang sebenarnya. Sampel merupakan bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya, sedangkan banyaknya anggota suatu sampel disebut ukuran sampel (Sugiyono, 2019).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi.

Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2019). Karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan berjumlah 67 karyawan, maka jumlah populasi hanya sebesar 67 karyawan, sehingga layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel penelitian ini adalah 67 orang karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Suatu aktivitas penelitian membutuhkan data – data yang akan diolah, dianalisis, dan diuji untuk menjawab rumusan masalah penelitian, atau membuktikan hipotesis penelitian. Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan data. Data dibagi menjadi dua kategori yaitu, data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang terdiri dari angka yang dapat dioperasikan sedangkan kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas daripada angka atau nilai (Juliandi et al., 2018)..

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara dimana data yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2018) ada tiga alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data tersebut adalah:

3.5.1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang

sifatnya tidak struktur (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara atau kegiatan tanya jawab dengan karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan untuk mendapatkan informasi yang signifikan.

3.5.2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain (Juliandi et al., 2018)..

3.5.3. Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui distribusi angket atau kuesioner kepada karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti (Juliandi et al., 2018).. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.7

Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2018).

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Sebagai teknik prediksi, (*Partial least Square*) PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator dan menghindarkan masalah *factor indeterminacy*. (*Partial least Square*) PLS menggunakan literasi algorithm, sehingga persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk model *recursive* (Duryadi, 2021).

Tujuan (*Partial Least Square*) PLS adalah untuk prediksi, sehingga (*Partial Least Square*) PLS menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, persoalan misspecification model tidak terlalu berpengaruh terhadap estimasi parameter, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar

variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

(*Partial Least Square*) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software *Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Menurut (Ghozali & Latan, 2015).ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu:

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. Validasi konvergen (*Convergent Validity*)
 - b. Validitas Diskriminnan (*Discriminant Validity*)
 - c. *Composite Reliability*
 - d. *Cronbach's Alpha*
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*)
 - b. F-square
 - c. Pengujian Hipotesis

3.6.1. Analisa Outer Model

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *riliabel*). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) analisa outer

model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi - 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator ditla berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstriki lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3. *Composite reliability*

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal *consistency* dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah = 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk

tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2. Analisis Inner Model

Analisis *Inner Model* biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Analisis ini menggunakan tiga pengujian yaitu: (1) *R-squared*; (2) *F-squared*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* .

1. *R-square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk.

Kriteria dari *R-Square* adalah:

- a) Nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah substantial (kuat).
- b) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah moderate (sedang).
- c) nilai (adjusted) = 0.25 \rightarrow model adalah weak (lemah) (Hair Jr et al., 2017).

2. *F-squared*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-Square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2018).

Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi et al., 2018). adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen. A
- c) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (1) *direct effect*; (2) *indirect effect*; dan (3) *total effect*.

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1)

Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2018).. Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai *path coefficient* lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika *path coefficient* pada level 0,050. Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat atau naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat atau naik.
- b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat atau naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun atau rendah.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi et al., 2018).. Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*inderct effect*) (Juliandi et al., 2018).adalah:

- (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator

(Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3. Total Effect (Total Efek)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi et al., 2018). Jika nilai $P\text{-value} < 0,05$ maka signifikan yang artinya *direct effect* dan *indirect effect* jika di totalkan berpengaruh signifikan. Jika nilai $P\text{-value} \rightarrow 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya *direct effect* dan *indirect effect* jika ditotalkan tidak berpengaruh signifikan. Dengan kata lain jika di totalkan tidak ada pengaruhnya .

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan ,12 pernyataan untuk Produktivitas, 8 pernyataan untuk Kompensasi, dan 16 pernyataan untuk Analisis Jabatan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 67 orang responden karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	39	58,21 %
2	Perempuan	28	41,79 %
TOTAL		67	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 39 (58,21%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 28 (41,79%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 Tahun	14	20,90 %
2	31 – 40 Tahun	21	31,34 %
3	41 - 50 Tahun	19	28,36 %
4	51 - 60 Tahun	13	19,40 %
TOTAL		67	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari yang berumur 20-30 tahun sebanyak 14 orang (20,90 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 21 orang (31,34 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 19 orang (28,36 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 13 orang (19,40 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	6	8,96 %
2	S1	57	85,07 %
3	S2	4	5,97 %
4	S3	0	0,00 %
TOTAL		67	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 6 orang (8,96%), pendidikan S1 sebanyak 57

orang (85,07%), dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 4 orang (5,97%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	12	17,91 %
2	5 - 10 Tahun	24	35,82 %
3	> 10 Tahun	31	46,27 %
TOTAL		67	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 12 orang (17,91%), lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 24 orang (35,82%), dan lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 31 orang (46,27%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu lebih dari 10 tahun pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan, Produktivitas, Kompensasi dan Analisis Jabatan. Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	52.24	26	38.81	5	7.46	1	1.49	0	0.00	67	100
2	28	41.79	34	50.75	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
3	30	44.78	31	46.27	5	7.46	1	1.49	0	0.00	67	100
4	34	50.75	28	41.79	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
5	43	64.18	20	29.85	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
6	31	46.27	30	44.78	5	7.46	1	1.49	0	0.00	67	100
7	31	46.27	30	44.78	5	7.46	1	1.49	0	0.00	67	100
8	32	47.76	29	43.28	5	7.46	1	1.49	0	0.00	67	100
9	29	43.28	33	49.25	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
10	30	44.78	31	46.27	5	7.46	1	1.49	0	0.00	67	100
11	27	40.30	36	53.73	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
12	23	34.33	39	58.21	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

Indikator Kualitas

1. Jawaban responden saya selalu bekerja dengan teliti dan rapi dalam menyelesaikan tugas saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 52,24% dan setuju 38,81% artinya 91,05 karyawan selalu bekerja dengan teliti dan rapi dalam menyelesaikan tugas.
2. Jawaban responden hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 41,79% dan setuju sebanyak 50,75% artinya 92,54% hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas kerja karyawan tergolong baik.

Indikator Kuantitas

3. Jawaban responden saya selalu dapat mencapai target bulanan yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 44,78 dan setuju sebanyak 46,27% artinya 91,05% karyawan selalu dapat mencapai target bulanan yang telah ditetapkan.
4. Jawaban responden saya dapat menyelesaikan jumlah tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, responden menjawab sangat setuju 50,75% dan setuju sebanyak 41,79% artinya 92,54% karyawan dapat menyelesaikan jumlah tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kuantitas kerja karyawan tergolong baik.

Indikator Ketepatan Waktu

5. Jawaban responden saya senantiasa dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 64,18% dan setuju sebanyak 29,85% artinya 94,03% karyawan senantiasa dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
6. Jawaban responden saya selalu dapat mencapai target dalam waktu yang telah ditetapkan, menjawab sangat setuju sebanyak 46,27% dan setuju sebanyak 44,78% artinya 91,05% karyawan selalu dapat mencapai target dalam waktu yang telah ditetapkan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator ketepatan waktu karyawan tergolong baik.

Indikator Penekanan Biaya

7. Jawaban responden Saya menghindari penggunaan biaya yang tidak diperlukan dalam menyelesaikan tugas saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,27% dan setuju sebanyak 44,78% artinya 91,05% karyawan menghindari penggunaan biaya yang tidak diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
8. Jawaban responden Saya selalu mengefisienkan penggunaan dana dalam pelaksanaan tugas, menjawab sangat setuju sebanyak 47,76% dan setuju sebanyak 43,28% artinya 91,04% karyawan selalu mengefisienkan penggunaan dana dalam pelaksanaan tugas.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator penekanan biaya karyawan tergolong baik

Indikator Pengawasan

9. Jawaban responden Atasan saya selalu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas karyawan dan proses tugas agar kualitas kerja terjamin baik, responden menjawab setuju sebanyak 43,28% dan setuju sebanyak 49,25% artinya 92,54 atasan karyawan selalu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas karyawan dan proses tugas agar kualitas kerja terjamin baik.
10. Jawaban responden Pengawasan terhadap efisiensi dan efektifitas pengawasan tugas selalu dilakukan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju 44,78% dan setuju sebanyak 46,27% artinya 91,05% pengawasan terhadap efisiensi dan efektifitas pengawasan tugas selalu dilakukan oleh atasan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator pengawasan karyawan tergolong baik.

Indikator Hubungan antar karyawan

11. Jawaban responden Saya memiliki hubungan yang baik dengan setiap rekan kerja di kantor, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,30% dan setuju sebanyak 53,73% artinya 94,03% karyawan memiliki hubungan yang baik dengan setiap rekan kerja di kantor.
12. Jawaban responden Saya selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34,33% dan setuju sebanyak 58,21% artinya 92,54% karyawan selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator hubungan antar karyawan tergolong baik.

Berdasarkan keseluruhan Jawaban responden didapatkan semua indikator kinerja karyawan adalah baik, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tergolong baik.

4.1.3.2 Variabel Produktivitas

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Produktivitas sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas

No	Jawaban Produktivitas (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	47.76	31	46.27	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
2	34	50.75	29	43.28	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
3	26	38.81	37	55.22	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
4	27	40.30	35	52.24	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
5	26	38.81	37	55.22	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
6	26	38.81	36	53.73	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
7	25	37.31	38	56.72	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
8	41	61.19	22	32.84	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
9	39	58.21	24	35.82	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
10	41	61.19	22	32.84	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
11	37	55.22	26	38.81	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
12	33	49.25	30	44.78	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Produktivitas adalah:

Indikator Kemampuan

1. Jawaban responden Saya yakin memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik, menjawab sangat setuju sebanyak 47,76% dan setuju sebanyak 46,27% artinya 94,03% karyawan yakin memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.
2. Jawaban responden Saya merasa perlu terus meningkatkan keterampilan meningkatkan produktivitas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 50,75% dan setuju sebanyak 43,28% artinya 94,03% karyawan merasa perlu terus meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan tergolong baik

Indikator Meningkatkan hasil yang dicapai

3. Jawaban responden Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya, menjawab sangat setuju sebanyak 38,81% dan setuju sebanyak 55,22% artinya 94,03% karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja.
4. Jawaban responden Saya puas dengan peningkatan hasil kerja yang saya capai selama periode waktu tertentu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,30% dan setuju sebanyak 52,24% artinya 92,54% karyawan puas dengan peningkatan hasil kerja yang capai selama waktu tertentu.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator meningkatkan hasil yang dicapai tergolong baik

Indikator Semangat Kerja

5. Jawaban responden Saya sering merasa termotivasi untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,81% dan setuju sebanyak 55,22% artinya 94,03% karyawan sering merasa termotivasi untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan.
6. Jawaban responden Pengakuan terhadap kinerja saya berdampak positif terhadap semangat kerja saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,81% dan setuju sebanyak 53,73% artinya 92,54% karyawan membutuhkan pengakuan terhadap kinerja sehingga berdampak positif semangat kerja

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator semangat kerja tergolong baik

Indikator Pengembangan Diri

7. Jawaban responden Saya selalu belajar dengan berbagai cara untuk dapat mengetahui keterampilan kerja saya dari waktu ke waktu, responden

menjawab sangat setuju sebanyak 37,31% dan setuju sebanyak 56,72% artinya 94,03% karyawan selalu belajar dengan berbagai cara untuk dapat mengetahui keterampilan kerja dari waktu ke waktu.

8. Jawaban responden Saya selalu mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan keahlian saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 61,19% dan setuju sebanyak 32,84% artinya 94,03% karyawan selalu mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan keahlian.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan diri tergolong baik

Indikator Mutu

9. Jawaban responden Saya selalu meningkatkan kualitas hasil kerja saya untuk mencapai/melebihi standar mutu yang ditetapkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 58,21% dan setuju sebanyak 35,82% artinya 94,03% karyawan selalu meningkatkan kualitas hasil kerja saya untuk mencapai/melebihi standar mutu yang ditetapkan.
10. Jawaban responden Kualitas kerja saya selalu meningkat dari hari ke hari, responden menjawab sangat setuju sebanyak 61,19% dan setuju sebanyak 32,84% artinya 94,03% karyawan selalu meningkat kualitas kerjanya.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator mutu tergolong baik

Indikator Efisiensi

11. Jawaban responden Saya selalu bekerja dengan efisien dengan hasil kerja yang memuaskan, menjawab sangat setuju sebanyak 55,22% dan setuju

sebanyak 38,81% artinya 94,03% karyawan selalu bekerja dengan efisien dengan hasil kerja yang memuaskan.

12. Jawaban responden Saya selalu menggunakan sumber daya sehemat mungkin dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 49,25% dan setuju sebanyak 44,78% artinya 94,03% karyawan selalu menggunakan sumber daya sehemat mungkin dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator efisiensi tergolong baik

Secara keseluruhan Jawaban responden didapatkan semua indikator produktivitas adalah baik, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas tergolong baik.

4.1.3.2 Variabel Kompensasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi

No	Jawaban Kompensasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	49.25	29	43.28	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
2	29	43.28	33	49.25	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
3	35	52.24	28	41.79	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
4	38	56.72	25	37.31	3	4.48	1	1.49	0	0.00	67	100
5	31	46.27	31	46.27	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
6	30	44.78	32	47.76	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
7	32	47.76	30	44.78	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100
8	29	43.28	32	47.76	5	7.46	1	1.49	0	0.00	67	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Kompensasi adalah:

Indikator Upah dan Gaji

1. Jawaban responden Saya mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, menjawab sangat setuju sebanyak 49,25% dan setuju sebanyak 43,28% artinya 92,54% karyawan mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
2. Jawaban responden Saya menerima kenaikan gaji karena prestasi kerja dan tanggung jawab pekerjaan, menjawab sangat setuju sebanyak 43,28% dan setuju sebanyak 49,25% artinya 92,54% karyawan menerima kenaikan gaji karena prestasi kerja dan tanggung jawab pekerjaan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator upah dan gaji tergolong baik

Indikator Insentif

3. Jawaban responden Saya mendapatkan insentif yang sama dengan karyawan yang lainnya dengan prestasi yang sama, mayoritas menjawab sangat setuju 52,24% dan setuju sebanyak 41,79% artinya 94,03% karyawan mendapatkan insentif yang sama dengan karyawan yang lainnya dengan prestasi yang sama lainnya.
4. Jawaban responden Menurut saya, insentif yang diperoleh membuat saya bekerja lebih giat dan aktif, menjawab sangat setuju 56,72% dan setuju sebanyak 37,31% artinya 94,03% insentif karyawan yang diperoleh membuat saya bekerja lebih giat dan aktif.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator insentif tergolong baik.

Indikator Tunjangan

5. Jawaban responden Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup untuk mendukung kesejahteraan saya secara keseluruhan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,27% dan setuju sebanyak 46,27% artinya 92,54% karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sudah cukup untuk mendukung kesejahteraan secara keseluruhan
6. Jawaban responden Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan cukup dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, responden sangat setuju sebanyak 44,78% dan menjawab setuju sebanyak 47,76% artinya 92,54% karyawan merasa bahwa tunjangan cukup dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator tunjangan tergolong baik

Indikator Fasilitas

7. Jawaban responden Saya merasa bahwa fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, menjawab sangat setuju 47,76% dan setuju sebanyak 44,78% artinya 92,54% karyawan merasa bahwa fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.
8. Jawaban responden Saya bekerja dengan fasilitas yang baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,28% dan setuju sebanyak 47,76% artinya 91,04% karyawan bekerja dengan fasilitas yang baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator fasilitas baik

Berdasarkan keseluruhan Jawaban responden didapatkan semua indikator kompensasi adalah baik, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tergolong baik.

4.1.3.3 Variabel Analisis Jabatan

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Analisis Jabatan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Analisis Jabatan

No	Jawaban Analisis Jabatan (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	46.27	29	43.28	6	8.96	1	1.49	0	0.00	67	100
2	29	43.28	31	46.27	6	8.96	1	1.49	0	0.00	67	100
3	27	40.30	32	47.76	7	10.45	1	1.49	0	0.00	67	100
4	26	38.81	35	52.24	5	7.46	1	1.49	0	0.00	67	100
5	24	35.82	36	53.73	6	8.96	1	1.49	0	0.00	67	100
6	23	34.33	37	55.22	6	8.96	1	1.49	0	0.00	67	100
7	23	34.33	36	53.73	7	10.45	1	1.49	0	0.00	67	100
8	24	35.82	36	53.73	6	8.96	1	1.49	0	0.00	67	100
9	22	32.84	38	56.72	6	8.96	1	1.49	0	0.00	67	100
10	24	35.82	35	52.24	7	10.45	1	1.49	0	0.00	67	100
11	27	40.30	32	47.76	7	10.45	1	1.49	0	0.00	67	100
12	34	50.75	25	37.31	7	10.45	1	1.49	0	0.00	67	100
13	26	38.81	33	49.25	7	10.45	1	1.49	0	0.00	67	100
14	25	37.31	35	52.24	6	8.96	1	1.49	0	0.00	67	100
15	31	46.27	29	43.28	6	8.96	1	1.49	0	0.00	67	100
16	30	44.78	32	47.76	4	5.97	1	1.49	0	0.00	67	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel analisis jabatan adalah:

Indikator Identitas Jabatan

1. Jawaban responden Saya mengetahui posisi dan tanggung jawab dalam struktur organisasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,27% dan setuju sebanyak 43,28% artinya 89,55% karyawan mengetahui posisi dan tanggung jawab dalam struktur organisasi.
2. Jawaban responden Saya mengetahui siapa atasan saya dan bawahan saya atau rekan kerja saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,28% dan setuju sebanyak 46,27% artinya 89,55% karyawan mengetahui siapa atasan dan bawahan saya atau rekan kerja

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator identitas jabatan baik

Indikator Aktivitas Pekerjaan dan Produktivitas

3. Jawaban responden Tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan saya di dokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,30% dan setuju sebanyak 47,76% artinya 91,04% tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan karyawan di dokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi pekerjaan
4. Jawaban responden Saya memahami bobot, produktivitas dan target kinerja yang menjadi tanggung jawab., responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,81% dan setuju sebanyak 52,24% artinya 91,04% karyawan memahami bobot, produktivitas dan target kinerja yang menjadi tanggung jawab.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator Aktivitas Pekerjaan dan Produktivitas jabatan baik

Indikator Wewenang

5. Jawaban responden Saya mengetahui wewenang saya dalam melaksanakan tugas dalam batas atasan yang berlaku, responden menjawab sangat setuju sebanyak 35,82% dan setuju sebanyak 53,73% artinya 89,55% karyawan mengetahui wewenang saya dalam melaksanakan tugas dalam batas atasan yang berlaku
6. Jawaban responden Saya memiliki kewenangan untuk menyetujui atau menolak sesuatu usulan yang berkaitan dengan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34,33% dan setuju sebanyak 55,22% artinya 89,55% karyawan memiliki kewenangan untuk menyetujui atau menolak sesuatu usulan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator wewenang baik

Indikator Teknologi dan Keterampilan

7. Jawaban responden Saya mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mengoperasikan fasilitas yang disediakan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34,33% dan setuju sebanyak 53,73% artinya 88,06% karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mengoperasikan fasilitas yang disediakan
8. Jawaban responden Saya mengetahui apa saja sumber daya dan teknologi yang diterapkan dalam menjalankan tugas saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 35,82% dan setuju sebanyak 53,73% artinya 89,55% karyawan mengetahui apa saja sumber daya dan teknologi yang diterapkan dalam menjalankan tugas.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator teknologi dan keterampilan baik

Indikator Prosedur dan Peraturan

9. Jawaban responden Saya mengetahui dengan baik tentang prosedur kerja dalam menyelesaikan tugas saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 32,84% dan setuju sebanyak 56,72% artinya 89,55% karyawan mengetahui dengan baik tentang prosedur kerja dalam menyelesaikan tugas
10. Jawaban responden Saya mengetahui dengan baik peraturan kerja yang berlaku diperusahaan, menjawab sangat setuju sebanyak 35,82% dan setuju sebanyak 52,24% artinya 88,06% karyawan mengetahui dengan baik peraturan kerja yang berlaku diperusahaan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator prosedur dan peraturan baik.

Indikator Kondisi Lapangan

11. Jawaban responden Saya mengetahui kebutuhan langsung untuk dapat menjalankan tugas dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,30% dan setuju sebanyak 47,76% artinya 88,06% karyawan mengetahui kebutuhan langsung untuk dapat menjalankan tugas dengan baik.
12. Jawaban responden Saya mengetahui hal – hal yang berkaitan dengan resiko kecelakaan kerja yang bisa terjadi ditempat kerja saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 50,75% dan setuju sebanyak 37,31% artinya 88,06% karyawan mengetahui hal – hal yang berkaitan dengan resiko kecelakaan kerja yang bisa terjadi ditempat kerja.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kondisi lapangan baik.

Indikator Minat

13. Jawaban responden Atasan saya menetapkan kondisi fisik dan minat karyawan yang sesuai dengan posisi yang diinginkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,81% dan setuju sebanyak 49,25% artinya 88,06% karyawan Atasan karyawan menetapkan kondisi fisik dan minat karyawan yang sesuai dengan posisi yang diinginkan.
14. Jawaban responden Atasan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk mengeksplorasi minat baru yang sebelumnya tidak saya pertimbangkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 37,31% dan setuju sebanyak 52,24% artinya 89,55% karyawan Atasan karyawan memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi minat baru yang sebelumnya tidak dipertimbangkan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator minat baik.

Indikator Spesifikasi Pekerjaan

15. Jawaban responden Setiap pegawai mengetahui dan memahami tujuan utama dari jabatan masing – masing, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,27% dan setuju sebanyak 43,28% artinya 89,55% setiap pegawai karyawan mengetahui dan memahami tujuan utama dari jabatan masing – masing.
16. Jawaban responden saya merasa bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan jabatan yang saya terima, responden menjawab sangat setuju sebanyak 44,78% dan setuju sebanyak 47,76% artinya 92,54%

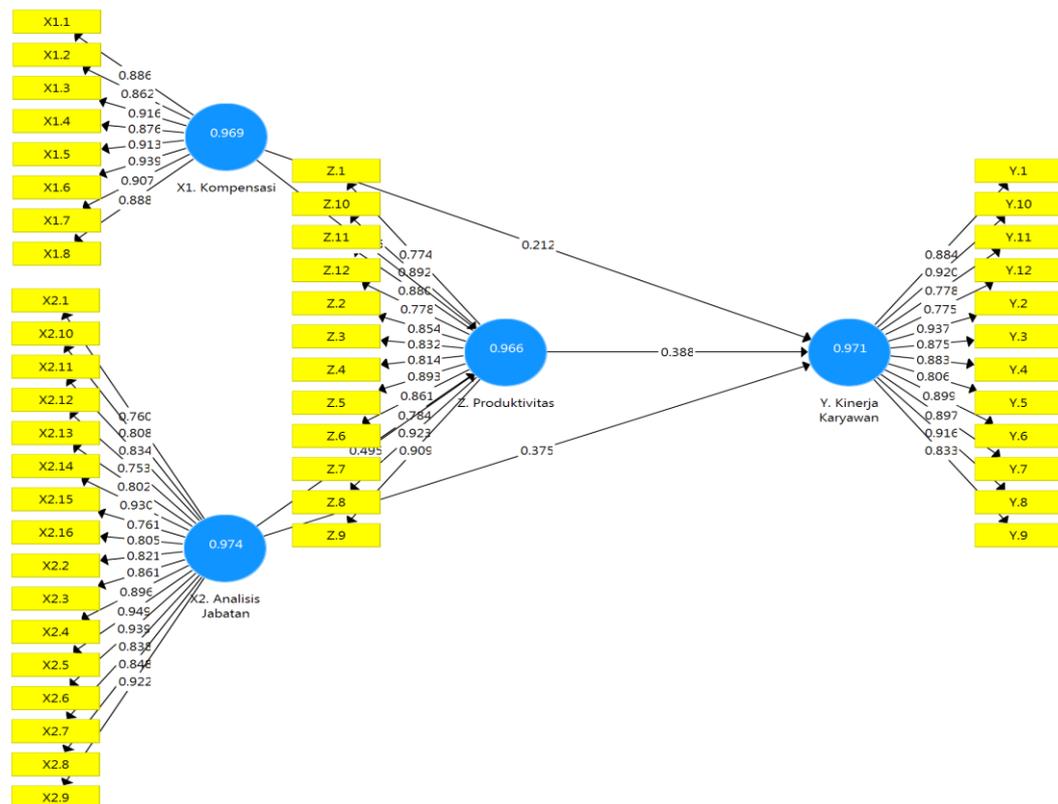
karyawan merasa bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan jabatan yang terima.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator spesifikasi pekerjaan baik.

Berdasarkan keseluruhan Jawaban responden didapatkan semua indikator analisis jabatan adalah baik, maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan tergolong baik.

4.2. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*). Terdapat dua model pengukuran dalam SmartPLS yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*.



Gambar 4.1 PLS Algoritma

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau outer model ini menspesifikasi antar variabel laten dengan indikatornya atau menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Juliandi et al., 2018)

4.2.1.1 *Validity Konvergen*

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. Kompensasi	X2. Analisis Jabatan	Y. Kinerja Karyawan	Z. Produktivitas	Kesimpulan
X1.1	0.886				Valid
X1.2	0.862				Valid
X1.3	0.916				Valid
X1.4	0.876				Valid
X1.5	0.913				Valid
X1.6	0.939				Valid
X1.7	0.907				Valid
X1.8	0.888				Valid
X2.1		0.760			Valid
X2.10		0.808			Valid
X2.11		0.834			Valid
X2.12		0.753			Valid
X2.13		0.802			Valid
X2.14		0.930			Valid
X2.15		0.761			Valid
X2.16		0.805			Valid
X2.2		0.821			Valid
X2.3		0.861			Valid
X2.4		0.896			Valid
X2.5		0.949			Valid
X2.6		0.939			Valid

X2.7		0.838			Valid
X2.8		0.848			Valid
X2.9		0.922			Valid
Y.1			0.884		Valid
Y.10			0.920		Valid
Y.11			0.778		Valid
Y.12			0.775		Valid
Y.2			0.937		Valid
Y.3			0.875		Valid
Y.4			0.883		Valid
Y.5			0.806		Valid
Y.6			0.899		Valid
Y.7			0.897		Valid
Y.8			0.916		Valid
Y.9			0.833		Valid
Z.1				0.774	Valid
Z.10				0.892	Valid
Z.11				0.880	Valid
Z.12				0.778	Valid
Z.2				0.854	Valid
Z.3				0.832	Valid
Z.4				0.814	Valid
Z.5				0.893	Valid
Z.6				0.861	Valid
Z.7				0.784	Valid
Z.8				0.923	Valid
Z.9				0.909	Valid

Sumber : Data diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk semua konstruk variabel Analisis Jabatan lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Analisis Jabatan dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk semua konstruk variabel Kompensasi lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk semua konstruk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4. Nilai outer loading untuk semua konstruk variabel Produktivitas lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Produktivitas dinyatakan valid.

4.2.1.2 Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan/kemampuan suatu konstruk. Dimana kemampuan/kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi yaitu $> 0,6$ (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.10 Hasil Uji Composite Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
X1. Kompensasi	0.966	0.969	0.971	0.808	Realiabel
X2. Analisis Jabatan	0.973	0.974	0.976	0.719	Realiabel
Y. Kinerja Karyawan	0.970	0.971	0.973	0.754	Realiabel
Z. Produktivitas	0.965	0.966	0.969	0.724	Realiabel

Sumber : Data diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan data analisis reliabilitas komposit pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Kompensasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,971 > 0,600$ maka variabel Kompensasi adalah realiablel.
2. Analisis Jabatan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,976 > 0,600$ maka variabel Analisis Jabatan adalah realiablel.
3. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,973 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah realiablel.
4. Produktivitas memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,969 > 0,600$ maka variabel Produktivitas adalah realiablel.

4.2.2.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar

berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *Discriminant Validity* dalam software smartPLS adalah dengan melihat nilai Heteroitet-monotraid Ratio (HTMT) dengan kriteria jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk Memiliki validitas yang baik (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.11 *Discriminant Validity*

	X1. Kompensasi	X2. Analisis Jabatan	Y. Kinerja Karyawan	Z. Produktivitas
X1. Kompensasi				
X2. Analisis Jabatan	0.279			
Y. Kinerja Karyawan	0.535	0.682		
Z. Produktivitas	0.553	0.621	0.750	

Sumber : Data diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan hasil pengujian *Discriminant validity* adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap Analisis Jabatan memiliki nilai HTMT $0,279 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
2. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai HTMT $0,535 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
3. Kompensasi terhadap Produktivitas memiliki nilai HTMT $0,553 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
4. Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai HTMT $0,682 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
5. Analisis Jabatan terhadap Produktivitas memiliki nilai HTMT $0,621 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
6. Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas memiliki nilai HTMT $0,750 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa uji validitas diskriminan

memiliki konstruk yang sangat baik, hal ini karena nilai yang diperoleh dalam perhitungan smartPLS lebih kecil daripada yang telah ditetapkan yaitu $< 0,90$.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model yang biasanya disebut juga dengan (*inner relation structural mode* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali & Latan, 2015).

4.2.2.1. R-Square

Dalam menilai aja model strukturai terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan *uji goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Nilai R-Square 0,75 (kuat), 0,50 (sedang) dan 0.25 (lemah) (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y. Kinerja Karyawan	0.643	0.626
Z. Produktivitas	0.518	0.503

Sumber : Data diolah SmartPLS 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh Kompensasi dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai R-Square 0.643 mengindikasi bahwa variabel pengaruh Kompensasi dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,3% atau dengan kata lain bahwa model tersebut termasuk sedang, dan 35,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Bahwa variabel pengaruh Kompensasi dan Analisis Jabatan terhadap Produktivitas memiliki nilai R-Square 0.518 mengindikasikan bahwa variabel pengaruh Kompensasi dan Analisis Jabatan terhadap Produktivitas sebesar 51,8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut termasuk lemah, dan 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.2.2 F Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.13 F Square

	X1. Kompensasi	X2. Analisis Jabatan	Y. Kinerja Karyawan	Z. Produktivitas
X1. Kompensasi			0.089	0.315
X2. Analisis Jabatan			0.249	0.471
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Produktivitas			0.203	

Sumber : Data diolah SmartPLS 2025

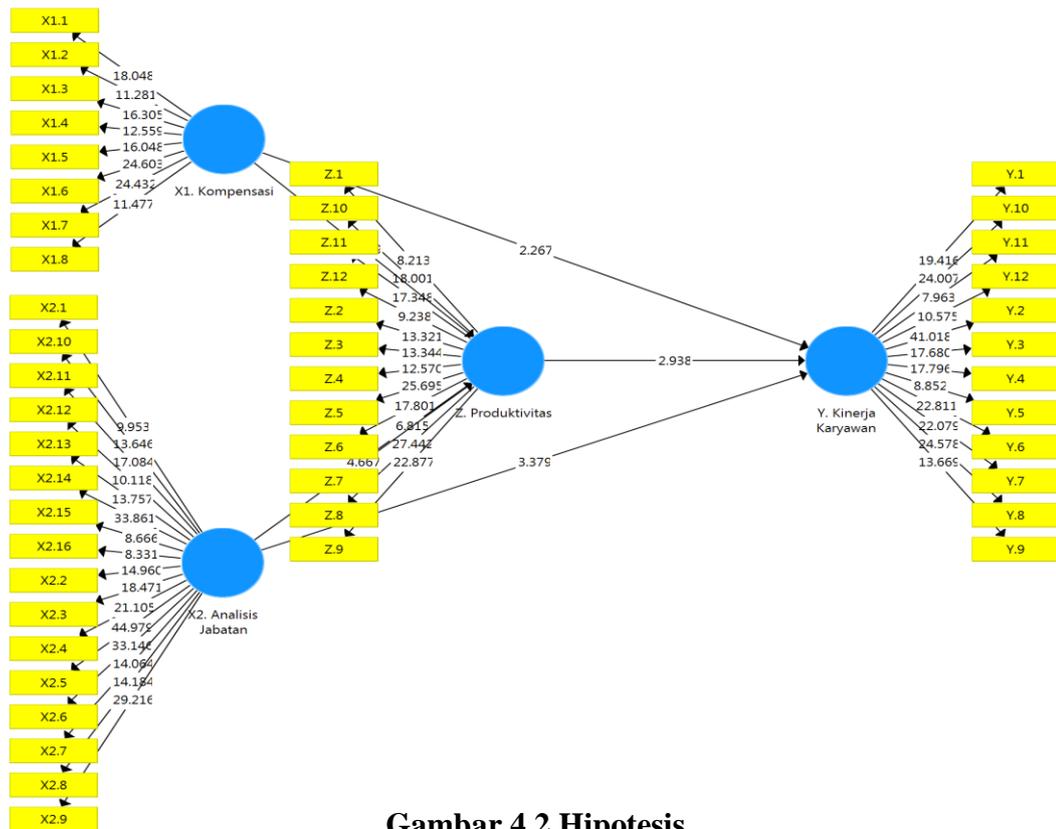
Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,089 maka memiliki efek yang lemah.
2. Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,249 maka memiliki efek yang medium.
3. Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,203 maka memiliki efek yang medium.

4. Kompensasi terhadap Produktivitas memiliki nilai F-Square=0,315 maka memiliki efek yang medium.
5. Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,471 maka memiliki efek yang besar.

4.2.3. Uji Hipotesis

4.2.3.1. Pengujian Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)



Gambar 4.2 Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli) adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.

2. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli) adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.14 Hipotesis Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Kompensasi -> Y. Kinerja Karyawan	0.212	0.219	0.093	2.267	0.024
X1. Kompensasi -> Z. Produktivitas	0.405	0.395	0.098	4.119	0.000
X2. Analisis Jabatan -> Y. Kinerja Karyawan	0.375	0.380	0.111	3.379	0.001
X2. Analisis Jabatan -> Z. Produktivitas	0.495	0.478	0.106	4.667	0.000
Z. Produktivitas -> Y. Kinerja Karyawan	0.388	0.374	0.132	2.938	0.003

Sumber : Data diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,212 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,024 maka $0,024 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Produktivitas mempunyai koefisien jalur sebesar 0,405 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

3. Pengaruh langsung Analisis Jabatan terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,375 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
4. Pengaruh langsung Analisis Jabatan terhadap Produktivitas mempunyai koefisien jalur sebesar 0,495 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas
5. Pengaruh langsung Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,388 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.15

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Kompensasi -> Z. Produktivitas -> Y. Kinerja Karyawan	0.157	0.148	0.064	2.449	0.015
X2. Analisis Jabatan -> Z. Produktivitas -> Y. Kinerja Karyawan	0.192	0.182	0.082	2.340	0.020

Sumber : Data diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel mediasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,157 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar $0,015 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel mediasi.
2. Pengaruh tidak langsung Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel mediasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,192 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar $0,020 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel mediasi.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,212 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,024 maka $0,024 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Dengan demikian apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan juga meningkat, oleh karena itu kompensasi yang diberikan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Kompensasi adalah seluruh bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atau kontribusi dan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi mencakup seluruh pembayaran berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, komisi, asuransi, dan fasilitas lainnya.

Kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena pemberian kompensasi dapat memotivasi, mengapresiasi, dan memberikan insentif untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Arifudin (2019) bahwa kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Ketika mereka merasa bahwa kompensasi tidak sepadan dengan tanggung jawab atau tidak setara dengan karyawan lain, maka mereka merasa tidak dihargai. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), Hidayat et al. (2023), dan Dwianto et al. (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus dapat meningkatkan

kompensasi para karyawan. Hal tersebut sangat berdampak pada para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

4.3.2. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,375 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Dengan demikian apabila analisis jabatan yang dilakukan baik maka kinerja karyawan akan juga meningkat, oleh karena itu analisis jabatan yang efektif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Analisis jabatan merupakan informasi mengenai jabatan yang terdapat dalam suatu organisasi yang meliputi tugas apa saja yang harus dikerjakan serta wewenang yang juga menjadi tanggung jawab dari setiap individu yang nantinya menduduki jabatan tersebut.

Analisis jabatan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab, maka hal tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan menghasilkan spesifikasi dan deskripsi pekerjaan yang membantu organisasi dalam merencanakan sumber daya manusia secara efektif. Dengan adanya analisis yang terstruktur, karyawan dapat lebih memahami peran mereka, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu analisis jabatan juga mendukung pengembangan karir dan penilaian prestasi, sehingga mendorong kinerja yang optimal dalam perusahaan.

Analisis jabatan berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai aspek, dari kejelasan tugas hingga pengembangan keterampilan, yang bermanfaat dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya strategi manajemen sumber daya manusia untuk melakukan analisis jabatan dengan baik dan tepat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Budianto et al. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan identifikasi pekerjaan yang ada, memberikan gambaran tujuan yang akan dicapai dengan memberikan gambaran tujuan yang akan dicapai dengan memberikan tanggung jawab dan pengetahuan kepada karyawan agar terjadinya akuntabilitas sesuai dengan standar kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al. (2020), Kharie et al. (2019), Alfansyah et al. (2023) dan Wiranda & Johannes (2020) maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.3.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,405(positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Dengan demikian apabila kompensasi dilakukan baik maka produktivitas karyawan akan juga meningkat, oleh karena itu kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Organisasi perlu

mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kebutuhan dan preferensi karyawan, untuk menciptakan sistem kompensasi yang tidak hanya menarik tetapi juga mendorong kinerja yang tinggi.

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi adalah hal yang penting dalam menyeimbangkan produktivitas, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dilakukan oleh Fitrianti (2018) hasil penelitian tersebut menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Karyawan yang mendapatkan gaji secara layak dapat berkerja secara produktif, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan gaji secara layak, tingkat kerja karyawan dapat berkurang produktif sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan hanya dapat diperoleh dari kompensasi yang diterima karyawan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kegiatan dengan pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya relatif kecil. Berdasarkan diatas, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustini & Dewi, (2018) dan Purnomo & Utami (2021) mengungkapkan kompensasi

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

4.3.4. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,495 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Dengan demikian apabila analisis jabatan dilakukan baik maka produktivitas karyawan akan juga meningkat, oleh karena itu analisis jabatan yang dilakukan dengan baik dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memberikan kejelasan, dukungan, dan pengembangan yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Analisis jabatan memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan menyediakan struktur kerja yang jelas, menetapkan spesifikasi pekerjaan, dan melakukan evaluasi kinerja pegawai, organisasi dapat merancang posisi yang lebih efektif. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan spesifikasi jabatan mereka akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu, kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Analisis jabatan juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, sehingga keterampilan karyawan dapat ditingkatkan dan evaluasi kinerja dapat dilakukan secara objektif.

Analisis jabatan mendukung perencanaan karir karyawan dengan menciptakan jalur karir yang jelas, yang akan meningkatkan komitmen dan

produktivitas mereka. Secara keseluruhan, analisis jabatan berfungsi sebagai alat strategis dalam manajemen sumber daya manusia, berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldi & Yusman (2023), Recky (2018), Wulandari (2023), Sandiasih (2024) dan Nurhayati (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara analisis jabatan terhadap produktivitas kerja

4.3.5 Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,388 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Dengan demikian apabila dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan pelatihan yang tepat, dan menerapkan sistem penghargaan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan baik produktivitas maupun kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan.

Produktivitas kerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, produktivitas erat kaitannya dengan kinerja jika semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka semakin cepat perusahaan mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara produktivitas dan kinerja. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Ketika produktivitas meningkat hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal, baik dari segi kuantitas dan kualitas. Hal ini mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas, mempercepat pencapaian target, dan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menghambat perkembangan kinerja dan menurunkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini (2017), Lusiana (2018), Utami & Sugiyanto (2021), Haliza & Oktiani (2024) dan Cahyani (2023) bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.3.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,157 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,015 maka $0,015 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Dengan demikian Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas sebagai variabel intervening. Dengan memahami dan mengelola hubungan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini akan berkontribusi pada pencapaian

tujuan organisasi dan keberhasilan jangka panjang.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel intervening. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu manajemen harus mempertimbangkan kebijakan kompensasi yang efektif untuk mendukung kinerja karyawan secara menyeluruh.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi, sehingga jika karyawan merasa pemberian kompensasi telah sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan dapat bekerja dengan produktif. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mereka akan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Hal tersebut juga akan menguntungkan perusahaan karena dengan memiliki karyawan yang berkualitas, semua pekerjaan akan selesai dengan baik serta meningkatkan citra dan mutu perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sridaryono (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan produktivitas sebagai variabel intervening

4.3.7 Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,192 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,020 maka $0,020 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Dengan demikian Analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas sebagai variabel intervening. Dengan memahami dan mengelola hubungan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan jangka panjang.

Manusia memainkan peran yang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena mereka tidak hanya berfungsi sebagai perencana, tetapi juga sebagai pelaksana yang mewujudkan tujuan perusahaan.

Banyak aktivitas dalam organisasi publik seharusnya didasarkan pada analisis pekerjaan, namun kenyataannya sering kali tidak demikian. Misalnya, ketika menentukan pegawai yang akan mengikuti pendidikan atau pengembangan karier, pimpinan cenderung lebih mempertimbangkan kesetiaan atau loyalitas pegawai dibandingkan dengan informasi dari analisis pekerjaan. Akibatnya, semangat kerja pegawai dapat menurun, yang pada gilirannya berpotensi mengurangi produktivitas. Hal ini terjadi karena kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan diri karyawan menjadi kurang optimal.

Pada suatu organisasi, analisis jabatan adalah langkah penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan adanya analisis ini, setiap pegawai dapat memahami dengan jelas posisi jabatannya, tanggung jawab yang diemban, serta hubungan kerja yang terjalin dengan atasan dan rekan-rekan bawahannya. Selain itu, analisis jabatan juga mencakup aspek-aspek lain yang relevan, sehingga mendukung pengembangan kinerja secara keseluruhan.

Secara umum, kinerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan produktivitas yang tinggi. Karyawan yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan efisien berkontribusi terhadap hasil yang lebih baik bagi organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya terukur dari kuantitas, tetapi juga kualitas; karyawan yang berkinerja tinggi cenderung menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.

Pada penelitian ini, produktivitas berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan analisis jabatan dan kinerja. Dengan kata lain, analisis jabatan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Ketika produktivitas meningkat, karyawan mungkin merasakan kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi, menciptakan lingkaran umpan balik positif yang semakin memperkuat hubungan antara analisis jabatan dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiernaningsih et al. (2018), Billik et al. (2023) dan Prasetyo & Ramdani (2024) yang menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan produktivitas sebagai variabel intervening

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .
2. Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .
4. Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Produktivitas pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .
5. Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .
6. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .
7. Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan .

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT Pegadaian Kanwil 1 Medan disarankan untuk menyediakan fasilitas kerja yang baik; menyediakan tunjangan yang memadai dan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
2. Pimpinan dan karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan disarankan untuk meningkatkan pemahaman tugas dan tanggung jawab karyawan, peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan, pemahaman dan peraturan – peraturan dan prosedur kerja, serta memahami kebutuhan dan resiko kerja.
3. Pimpinan dan karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan diharapkan untuk dapat melakukan penetapan gaji yang sesuai dengan beban kerja, tunjangan dan insentif yang sesuai harapan, serta kelengkapan fasilitas kerja untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
4. Pimpinan dan karyawan PT Pegadaian Kanwil 1 Medan disarankan agar meningkatkan pemahaman analisis jabatan untuk melaksanakan tugas, seperti; pemahaman atas posisi dan tanggung jawab, pelaksanaan tanggung jawab, pelaksanaan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas, menguasai teknologi dengan terampil dan tetap menaati peraturan perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Penulis susah dalam menyebarkan kuesioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden untuk mengisi kuesioner.
2. Terbatasnya akses mencari tahu permasalahan yang terjadi pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231–239.
- Aldi, G., & Yusman, Y. (2023). Pengaruh Job Description, Key performance Indicator, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas pada Perusahaan Properti di Tangerang. *Nikamabi*, 2(1), 32–38.
- Alfansyah, Hardiana, D., & Sudirah. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. *Journal Publicuho*, 6(3), 1101–1110.
- Almigo, N. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Andi, U., & Palopo, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Yamaha Palopo. *Jurnal Bisnis*, 3(5), 1030–1038.
- Anggraini, I. R., & Hayat, A. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31.
- Apriyani, R. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Cabang BatuRaja 1. *KOLEGIAL*, 3(1), 62–77.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A., & Siswadi, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (keempat). Perdana Publishing.
- Arismunandar, M. F., Khair, H., & Herlina, R. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 116–125.
- Billik, M. A. M., FoEh, E. H. . john, Niha, S. S., & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 547–556.
- Budianto, E., Sanosra, A., Martini G, N. N. P., & Qomariah, N. (2023). Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 142–154.
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1708–1713.

- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Penerbit Yayasan Prima Agus Te.
- Fajriansyah, F., Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., Tenri, A. W., & Singkeruang, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160.
- Fauzi, A., & Hidyat, R. (2020). *Manjemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 75–84.
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204–216.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tigabelas). Bumi Aksara.
- Hermawan, S., & Amirullah, A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*. MNC Publishing.
- Ismartaya, I. (2024). *MSDM (Teori dan Penerapannya Dalam Organisasi)* (Hartini (ed.); pertama). CV. Media Sains Indonesia.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 2(3), 1–15.

- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurnianingsih, F., Edison, E., & Safitri, D. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMRAH PRESS.
- Lusiana, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 59–67.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. In 2018. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Margono, P., & Putri, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business*, 9(1), 80–86.
- Misdar, M. (2022). Analisis Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Makassar. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 252–272.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman*. Pustaka Belajar.
- Nurhayati, S. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Pt Semen Tonasa Iv Kabupaten Pangkep. *Jurnal Riset*, 3(7), 1–23.

- Osriadi, O., Aprini, N., & Ipiyanto, M. (2024). Pengaruh Pendidikan , Pelatihan , Masa Kerja , Dan Rekrutmen Terhadap Analisa Jabatan Pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim. *JEBMAK : Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 465–478.
- Pettarani, Andi. Sjahrudin, Herman. Mus, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Investasi*, 8(1), 66–81.
- Pradana, R. A. H., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 75–89.
- Prasetyo, A. F., & Ramdani, D. (2024). Urgensi Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(04), 88–94.
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1407–1416.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654.
- Recky, R. (2018). Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Jurnal BAPPEDA*, 4(3), 136–141.
- Rini, I. P. (2017). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Infrastruktur*, 3(2), 127–135.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori dan praktek*. Murai Kencana.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Pers.
- Sandiasih, K. M. (2024). Peningkatan Produktifitas Dan Hubungan Kerja Dengan Analisis Jabatan Pada Divisi Engineering PT PX. *Action Research Literate*, 8(8), 2439–2448.
- Sridaryono, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99–111.
- Sudirman Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Taggala, M. (2020). *Analisis jabatan*. Kurnia Global Publishing.
- Utami, P. C., & Sugiyanto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 126–144.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Wiranda, A., & Purba, J. W. P. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39.
- Wulandari, W. (2023). The Influence of Job Description and Job Satisfaction on Employee Productivity in the Blower Motor Assy Production Department. *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(01), 31–37.
- Zunaidah, Z., Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UNSRI PREESS.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT PEGADAIAN KANWIL 1 MEDAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu
Pegawai PT Pegadaian Kanwil 1 Medan
Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Izinkan perkenalkan nama saya Safira (2105160171) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Safira

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-----------------|
| a. | SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. | S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. | KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. | TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK I S1 S2

Lama Bekerja : < 5 Tahun 6 tahun >10 Tahu

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu bekerja dengan teliti dan rapi dalam menyelesaikan tugas saya.					
2.	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya selalu dapat mencapai target bulanan yang telah ditetapkan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
Waktu						
5.	Saya senantiasa dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
6.	Saya selalu dapat mencapai target dalam waktu yang telah ditetapkan.					
Penekanan Biaya						
7.	Saya menghindari penggunaan biaya yang tidak diperlukan dalam menyelesaikan tugas saya.					
8.	Saya selalu mengefisienkan penggunaan dana dalam pelaksanaan tugas.					
Pengawasan						
9.	Atasan saya selalu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas karyawan dan proses tugas agar kualitas kerja terjamin baik.					
10.	Pengawasan terhadap efisiensi dan efektifitas pengawasan tugas selalu dilakukan oleh atasan.					
Hubungan Antara Rekan Kerja						
11.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan setiap rekan kerja di kantor.					
12.	Saya selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.					

2. KOMPENSASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		TS	S	KS	TS	STS
Upah dan Gaji						
1.	Saya mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.					
2.	Saya menerima kenaikan gaji karena prestasi kerja dan tanggung jawab pekerjaan.					
Insentif						
3.	Saya mendapatkan insentif yang sama dengan karyawan yang lainnya dengan prestasi yang sama.					
4.	Menurut saya, insentif yang diperoleh membuat saya bekerja lebih giat dan aktif.					
Tunjangan						
5.	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup untuk mendukung kesejahteraan saya secara keseluruhan.					
6.	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan cukup dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.					
Fasilitas						
7.	Saya merasa bahwa fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.					
8.	Saya bekerja dengan fasilitas yang baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					

3. ANALISIS JABATAN (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		ST	S	KS	TS	STS
Identitas Jabatan						
1.	Saya mengetahui posisi dan tanggung jawab dalam struktur organisasi.					
2.	Saya mengetahui siapa atasan saya dan bawahan saya atau rekan kerja saya.					
Aktivitas Pekerjaan dan Produktivitas						
3.	Tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan saya di dokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi pekerjaan.					
4.	Saya memahami bobot, produktivitas dan target kinerja yang menjadi tanggung jawab saya.					
Wewenang						
5.	Saya mengetahui wewenang saya dalam melaksanakan tugas dalam batas atasan yang berlaku.					
6.	Saya memiliki kewenangan untuk menyetujui atau menolak sesuatu usulan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
Teknologi dan Keterampilan						
7.	Saya mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mengoperasikan fasilitas yang disediakan.					
8.	Saya mengetahui apa saja sumber daya dan teknologi yang diterapkan dalam menjalankan tugas saya.					
Prosedur dan Peraturan						
9.	Saya mengetahui dengan baik tentang prosedur kerja dalam menyelesaikan tugas saya.					
10.	Saya mengetahui dengan baik peraturan kerja yang berlaku diperusahaan.					
Kondisi Lapangan						
11.	Saya mengetahui kebutuhan					

	langsung untuk dapat menjalankan tugas dengan baik.					
12.	Saya mengetahui hal – hal yang berkaitan dengan resiko kecelakaan kerja yang bisa terjadi ditempat kerja saya.					
Minat						
13.	Atasan saya menetapkan kondisi fisik dan minat karyawan yang sesuai dengan posisi yang diinginkan.					
14.	Atasan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk mengeksplorasi minat baru yang sebelumnya tidak saya pertimbangkan.					
Spesifikasi Pekerjaan						
15.	Setiap pegawai mengetahui dan memahami tujuan utama dari jabatan masing – masing,					
16.	Saya merasa bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan jabatan yang saya terima.					

4. PRODUKTIVITAS KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1.	Saya yakin memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik.					
2.	Saya merasa perlu terus meningkatkan keterampilan atau pengetahuan saya untuk meningkatkan produktivitas saya.					
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai						
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya.					
4.	Saya puas dengan peningkatan hasil kerja yang saya capai selama periode waktu tertentu.					
Semangat Kerja						

5.	Saya sering merasa termotivasi untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan saya.					
6.	Pengakuan atau apresiasi terhadap kinerja saya berdampak positif terhadap semangat kerja saya.					
Pembangunan Diri						
7.	Saya selalu belajar dengan berbagai cara untuk dapat mengetahui keterampilan kerja saya dari waktu ke waktu.					
8.	Saya selalu mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan keahlian saya.					
Mutu						
9.	Saya selalu meningkatkan kualitas hasil kerja saya untuk mencapai/melebihi standar mutu yang ditetapkan.					
10.	Kualitas kerja saya selalu meningkat dari hari ke hari.					
Efisiensi						
11.	Saya selalu bekerja dengan efisien dengan hasil kerja yang memuaskan.					
12.	Saya selalu menggunakan sumber daya sehemat mungkin dalam melaksanakan pekerjaan.					

TABULASI KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
A01	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
A02	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
A03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A05	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	51
A06	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
A07	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	53
A08	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
A09	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	51
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
A11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
A14	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	38
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
A17	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	49
A18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	39
A19	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	53
A20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A21	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
A22	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	56
A23	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A25	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
A27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
A29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
A31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
A33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	52
A34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
A35	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	52
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A37	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	47
A38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
A39	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	56

A42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
A43	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
A44	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
A45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
A46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A48	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
A49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A51	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A54	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
A55	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5
A56	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
A57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A60	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
A61	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
A66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A67	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	TOTAL
A01	4	4	4	4	4	4	65
A02	5	5	4	5	5	5	78
A03	4	5	5	5	5	5	70
A04	4	4	4	4	5	4	66
A05	4	4	4	5	5	5	74
A06	5	5	4	5	4	5	77
A07	4	4	4	4	4	4	65
A08	4	4	4	5	5	5	72
A09	5	5	5	5	5	5	78
A10	5	5	5	5	5	5	76
A11	4	4	4	4	4	4	65
A12	5	4	5	5	5	5	79
A13	4	4	4	4	4	4	66
A14	3	3	3	3	5	5	53

A15	4	5	4	4	4	4	65
A16	5	4	5	4	5	5	71
A17	4	4	4	4	4	5	65
A18	3	3	3	3	3	3	48
A19	5	5	5	4	5	4	76
A20	4	4	4	4	4	4	64
A21	5	5	5	5	5	5	79
A22	5	5	5	4	5	4	70
A23	3	3	3	3	3	3	48
A24	4	5	4	4	4	4	67
A25	5	5	5	5	5	5	79
A26	4	4	4	5	4	5	75
A27	4	4	4	4	4	4	65
A28	4	4	4	5	4	5	74
A29	5	5	5	4	5	4	69
A30	4	5	4	5	4	5	75
A31	4	5	4	4	4	4	65
A32	4	4	4	4	4	4	64
A33	4	4	4	4	4	4	65
A34	5	5	5	5	5	5	80
A35	5	4	5	4	5	4	69
A36	5	5	5	5	5	5	80
A37	5	3	5	4	5	5	69
A38	4	3	4	3	4	5	55
A39	4	5	4	4	4	4	66
A40	3	5	3	4	3	4	66
A41	3	4	3	4	3	4	60
A42	5	5	5	4	5	4	70
A43	4	5	4	4	4	4	68
A44	4	5	4	4	4	4	67
A45	5	4	5	4	5	4	68
A46	4	5	4	4	4	4	66
A47	5	5	5	5	5	5	70
A48	4	5	4	4	4	4	67
A49	4	4	4	4	4	4	64
A50	4	5	4	4	4	4	66
A51	4	4	4	5	4	5	73
A52	5	5	5	5	5	5	80
A53	2	2	2	2	2	2	32
A54	5	5	5	4	5	4	73
A55	5	5	5	4	5	4	67
A56	5	5	5	5	5	5	77
A57	3	3	3	3	3	3	48

A58	4	4	4	4	4	4	64
A59	4	4	4	4	4	4	64
A60	5	5	5	5	5	5	79
A61	4	4	4	5	4	5	74
A62	5	5	5	5	5	5	80
A63	5	5	5	5	5	5	80
A64	5	5	5	5	5	5	80
A65	4	4	4	4	4	4	65
A66	5	5	5	5	5	5	79
A67	3	3	3	3	3	3	49