

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-Baeng

Waode Hasrani, nurdin latief, jumaida

waode@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng, Makassar dengan menggunakan metode Sampel Jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 20. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pengujian hipotesis. Dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai adjusted R Square sebesar 60.3%. sehingga dapat dijelaskan bahwa 60.3% variabel kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan selisihnya 39.7% (100%-60.3%) dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng Makassar. Sementara itu, secara hasil dari uji simultan didapatkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng, Makassar. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah disiplin kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Kata kunci: *Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Setiap organisasi, baik itu sektor publik maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. PT. Pegadaian merupakan perusahaan yang memiliki jaringan luas di seluruh Indonesia dan memberikan berbagai layanan keuangan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat menentukan dalam memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada nasabah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja pegawai di PT. Pegadaian. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. PT. Pegadaian Cabang perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai terus diperhatikan dan dikembangkan. Kompensasi yang kompetitif dan relevan dengan kondisi pasar kerja dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Selain kompensasi, faktor kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pekerja. Seorang pegawai harus memiliki motivasi kerja, yang dikenal sebagai motivasi, dan pemimpin harus mengajarkannya. Salah satu cara bagi pimpinan untuk mendorong karyawan mereka untuk melakukan apa yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pemimpin organisasi, baik yang berorientasi keuntungan maupun nonprofit, memiliki peran terpenting dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan adalah representasi dari kepemilikan hasil yang dihasilkan oleh orang-orang yang mengelola perusahaan. (Fahmi, 2013:14).

Hasil wawancara yang dilakukan oleh lima pegawai UPC yang berbeda menunjukkan bahwa mereka tidak puas dengan manajemen kepala cabang PT. Pegadaian Cabang karena manajemen kurang responsif dalam menangani kebutuhan karyawan. Misalnya, ketika salah satu UPC mengalami kerusakan pada CPU komputer, kepala cabang terkesan tidak peduli dan meninggalkan masalah itu. Padahal kejadian tersebut dapat mengganggu kinerja pegawai.

Sikap disiplin pegawai adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja mereka. Tanpa sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Dalam suatu organisasi perusahaan, kedisiplinan harus ditegakkan. Tanpa disiplin karyawan yang kuat, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2012:194).

Peneliti menemukan bahwa PT. Pegadaian CPP Cabang Kelas II Makassar mengalami ketidakstabilan disiplin kerja dalam hal tingkat kehadiran tepat waktu. PT Pegadaian sudah menggunakan teknologi fingerprint untuk memantau kehadiran karyawannya dalam penerapannya. Untuk mencapai tujuan, sikap disiplin karyawan sangat menentukan pendapatan yang akan diperoleh tiap UPC dan cabang. Dalam hal ini, UPC

bersaing satu sama lain untuk mendapatkan lebih banyak pelanggan, bahkan beberapa pelanggan beralih dari satu UPC ke UPC lain untuk mendapatkan pelayanan terbaik. Sebagai bisnis yang bergerak dibidang jasa, sangat penting bagi pegawai PT pegadaian untuk berdisiplin dalam bekerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada klien dan perusahaan mereka.. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, serta masyarakat.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng. Peneliti mengambil objek ini dikarenakan terdapat beberapa penghargaan yang didapatkan oleh Cabang Pabaeng-baeng pada tahun 2022 seperti penghargaan pada produk perkreditan KREASI (Kredit Angsuran Fidusia) dan juga penghargaan pada produk Mulia (Murabahah Logam Mulia untuk Investasi Abadi).

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2009) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas subjek atau obyek yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Sebanyak 30 karyawan PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng adalah subjek penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2010:62), sampel dipilih sebagai subkelompok populasi untuk penelitian (Malhotra, 2009:364). Karena kompensasi, manajemen, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pekerja, peneliti memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel hanya berjumlah 30 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, hanya 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Untuk memperkecil ruang lingkup serta keterbatasan kemampuan,

Metode Pengumpulan Data

Data awal penelitian ini berasal dari instrumen atau alat kuesioner yang mengumpulkan sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur dari responden untuk mengumpulkan informasi tentang hal-hal seperti pribadi mereka.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber pustaka, termasuk tetapi tidak terbatas pada buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang diakses melalui internet yang berkaitan dengan subjek penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010:260).

Setelah uji regresi, terdapat uji T dan uji F dengan menggunakan rumus $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$, untuk menyelesaikan persamaan tersebut maka penulis menggunakan tools spss versi 24.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validasi

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Mudrajad, 2009:175).

Suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0.30 (Priyatno, 2010:90). Hasil try out menunjukkan bahwa semua pernyataan bisa dianggap valid karena nilai Corrected Item Total Correlation semua pernyataan kesemuanya lebih dari 0.30.

Tabel -1: Uji Validitas

	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Komp1	0.822	Valid
Komp2	0.654	Valid
Komp3	0.444	Valid
Komp4	0.470	Valid
Komp5	0.772	Valid
Komp6	0.858	Valid
Komp7	0.513	Valid
Komp8	0.551	Valid
Komp9	0.624	Valid
Kpm1	0.700	Valid
Kpm2	0.722	Valid
Kpm3	0.788	Valid
	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Komp1	0.822	Valid
Komp2	0.654	Valid

Komp3	0.444	Valid
Komp4	0.470	Valid
Komp5	0.772	Valid
Komp6	0.858	Valid
Komp7	0.513	Valid
Komp8	0.551	Valid
Komp9	0.624	Valid
Kpm1	0.700	Valid
Kpm2	0.722	Valid
Kpm3	0.788	Valid
	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
(Kpm4	0.750	Valid
<i>S</i> Kpm5	0.692	Valid
<i>u</i> Kpm6	0.715	Valid
<i>m</i> Kpm7	0.839	Valid
<i>b</i> Kpm8	0.827	Valid
<i>e</i> Kpm9	0.811	Valid
<i>r</i> Kpm10	0.708	Valid
<i>·</i> Kpm11	0.791	Valid
Kpm12	0.624	Valid
<i>D</i> Kpm13	0.719	Valid
<i>a</i> Kpm14	0.733	Valid
<i>t</i> Dsp1 <i>a</i>	0.834	Valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel -2: Uji Reliabilitas

Dsp2	0.759	Valid
Dsp3	0.462	Valid
Dsp4	0.690	Valid
Dsp5	0.727	Valid
Dsp6	0.740	Valid
Dsp7	0.832	Valid
Dsp8	0.761	Valid
Knj1	0.443	Valid
Knj2	0.722	Valid
Knj3	0.941	Valid
Knj4	0.693	Valid
Knj5	0.893	Valid
Knj6	0.404	Valid
Knj7	0.818	Valid
Knj8	0.733	Valid
Knj9	0.882	Valid
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Knj10	0.585	Valid
Kompensasi	0.820	9
Knj11	0.546	Valid
Kepemimpinan	0.937	14
Disiplin Kerja	0.855	8
Kinerja Pegawai	0,882	11

Dari tampilan table 2 diatas, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Deskripsi Statistik

a. Kompensasi

Dalam variabel Kompensasi pada kuesioner, penulis memasukkan 9 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, hasil outputnya adalah sebagai berikut:

Tabel-3: Distribusi Jawaban Responden Mengenai
Kompensasi (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan yang saya tanggung	43.4%	53.3%	3.3%	0%	0%	100%
2	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan	33.4%	63.3%	3.3%	0%	0%	100%
3	Perusahaan memberikan komisi sesuai dengan pencapaian kerja saya	23.4%	73.3%	3.3%	0%	0%	100%
4	Saya merasa liburan yang diberikan perusahaan dapat memberikan semangat dalam bekerja	26.6%	66.7%	6.7%	0%	0%	100%
5	Perusahaan memberikan asuransi (BPJS) untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pegawai	26.6%	66.7%	6.7%	0%	0%	100%
6	Saya mendapatkan THR yang sesuai dengan kebutuhan hari raya dari perusahaan	40%	53.3%	6.7%	0%	0%	100%
7	Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil kerja saya	30%	70%	0%	0%	0%	100%
8	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tanggung	36.7%	63.3%	0%	0%	0%	100%
9	Perusahaan percaya bila saya bisa menjalani pekerjaan dengan sebaik-baiknya	37.6%	56.7%	6.7%	0%	0%	100%
Rata-rata		33%	63%	4%	0%	0%	100%

Dari data yang telah diolah pada tabel 3 diatas dapat diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh PT. Pegadaian.. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terdapat pada indikator gaji sebesar 43.3%.

b. Kepemimpinan

Dalam variabel kepemimpinan pada kuesioner, penulis memasukkan 14 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator- indikator dari variabel tersebut, hasil outputnya adalah sebagai berikut:

Tabel-4: Distribusi Jawaban Responden Mengenai
Kompensasi (X_2)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Pengaturan jadwal kerja saya diatur dengan baik oleh pimpinan	33.4%	63.3%	3.3%	0%	0%	100%
2	Pemimpin memberikan pengarahan agar saya bisa bekerja dengan sungguh-sungguh	23.3%	66.7%	10%	0%	0%	100%
3	Pemimpin mampu menyediakan keperluan yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja	20%	63.3%	16.7%	0%	0%	100%
4	Pemimpin selalu mengingatkan akan pentingnya pencapaian kinerja sesuai dengan harapan perusahaan	20%	63.3%	16.7%	0%	0%	100%
5	Pemimpin percaya bahwasanya saya dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan	20%	63.3%	16.7%	0%	0%	100%
6	Pemimpin saya bersikap ramah terhadap para pegawai	23.4%	63.3%	13.3%	0%	0%	100%
7	Pemimpin saya membantu memberikan masukan atas permasalahan yang dialami pegawai dalam bekerja	26.6%	56.7%	16.7%	0%	0%	100%
8	Pemimpin membantu saya dalam mengembangkan potensi diri	36.6%	46.7%	16.7%	0%	0%	100%
9	Pemimpin dapat menyampaikan informasi dalam rapat secara baik	30%	63.3%	6.7%	0%	0%	100%
10	Saya merasa pemimpin mampu mengapresiasi ide-ide pegawai	20%	66.7%	13.3%	0%	0%	100%
11	Pemimpin memberikan pujian terhadap pegawai atas pencapaian hasil kerja yang	26.6%	56.7%	16.7%	0%	0%	100%

	sesuai dengan harapan perusahaan						
12	Selama rapat, pemimpin saya dapat memandu jalannya rapat dengan baik	30%	56.7%	13.3%	0%	0%	100%
13	Pemimpin saya dapat membina para pegawainya dengan baik dalam pencapaian tujuan kerja	13.3%	70%	16.7%	0%	0%	100%
14	Pemimpin membantu memecahkan permasalahan pegawai dengan baik dalam bekerja	20%	66.7%	13.3%	0%	0%	100%
	Rata-rata	24%	62%	14%	0%	0%	100%

Dari data yang telah diolah pada Tabel 4 diatas dapat diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap kepemimpinan di PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terdapat pada indikator mengembangkan dan memajukan sebesar 36.6%.

c. Disiplin Kerja

Tabel-5: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X_3)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	37.7%	53.3%	10%	0%	0%	100%
2	Pemimpin memberi contoh yang baik dalam bekerja	37.7%	50%	13.3%	0%	0%	100%
3	Gaji yang saya dapatkan mampu memotivasi saya untuk bekerja secara sungguh-sungguh	13.3%	86.7%	0%	0%	0%	100%
4	Perusahaan memberikan hukuman yang sesuai terhadap pegawai yang indisipliner	16.7%	83.3%	0%	0%	0%	100%
5	Rekan kerja saya memberikan pengaruh positif dalam bekerja	23.3%	66.7%	6.7%	0%	3.3%	100%
6	Perusahaan rutin melakukan pengawasan terhadap pegawai	20%	80%	0%	0%	0%	100%
7	Sanksi yang didapatkan terhadap pegawai yang indisipliner sudah sesuai dengan peraturan kerja perusahaan	53.3%	46.7%	0%	0%	0%	100%

8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang indisipliner	33.3%	66.7%	0%	0%	0%	100%
Rata-rata		29%	66.6%	4%	0%	0.4%	100%

Dari data yang telah diolah pada Tabel 4 diatas dapat diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap disiplin kerja di PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terdapat pada indikator sanksi hukuman sebesar 53.3%. Namun terdapat ketidaksenangan pada jawaban responden sebesar 3.3% terhadap disiplin kerja pada indikator rekan kerja.

d. Kinerja Pegawai

Tabel-6: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Saya mematuhi SOP yang sesuai dengan harapan perusahaan	10%	86.7%	3.3%	0%	0%	100%
2	Dengan bekerja secara teliti, saya dapat memenuhi harapan kerja yang saya tanggung dari	23.3%	76.7%	0%	0%	0%	100%

	perusahaan						
3	Saya terampil dalam bekerja demi tercapainya tujuan kerja yang saya jalani	20%	80%	0%	0%	0%	100%
4	Saya menjaga kebersihan dan kerapian ruangan kerja	26.7%	63.3%	0%	0%	0%	100%
5	Pencapaian kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan	20%	80%	0%	0%	0%	100%
6	Saya menjalankan instruksi dari atasan dengan baik	33.3%	66.7%	0%	0%	0%	100%
7	Saya berinisiatif untuk memberikan kontribusi lebih dalam bekerja	30%	70%	0%	0%	0%	100%
8	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja	26.7%	73.3%	0%	0%	0%	100%
9	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	23.3%	70%	6.7%	0%	0%	100%
10	Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam pencapaian tujuan kerja	20%	70%	10%	0%	0%	100%
11	Saya mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan	20%	63.4%	13.3%	3.3%	0%	100%
	Rata-rata	24%	72.7%	3%	0.3%	0%	100%

Dari data yang telah diolah pada Tabel 6 diatas dapat diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap kinerjanya di PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng Makassar Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terdapat pada indikator instruksi sebesar 33.3%.

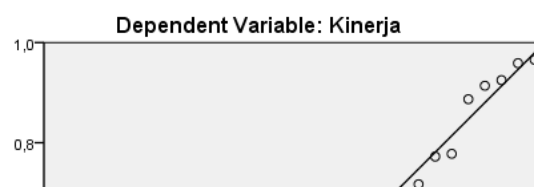
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012: 160).

Gambar 1: Kurva Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

Uji Kolmograv-Smirnov

Uji dengan gambar plot dapat menyesatkan bila jumlah data sedikit. Untuk itu diperlukan pengujian lebih akurat yaitu dengan metode non parametrik one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S). Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2012 : 174). Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel-7: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std.	,94686415
	Deviation	,080
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	-,066
Kolmogorov-		,440
		,990

Smirnov Z Asymp. Sig. (2-tailed)	Negative	
-------------------------------------	----------	--

Dari gambar di atas diketahui bahwa hasil uji kolmogrov-smirnov dengan nilai sebesar 0.440 pada signifikansi 0,990 (Asymp. Sig. (2- tailed)), artinya dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal, karena p value > 0,05. Sesuai dengan data diatas, maka data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF ≤ 10 , dan nilai tolerance $\geq 0,1$ (Ghozali, 2012: 105).

Tabel-8: Uji Multikolinieritas

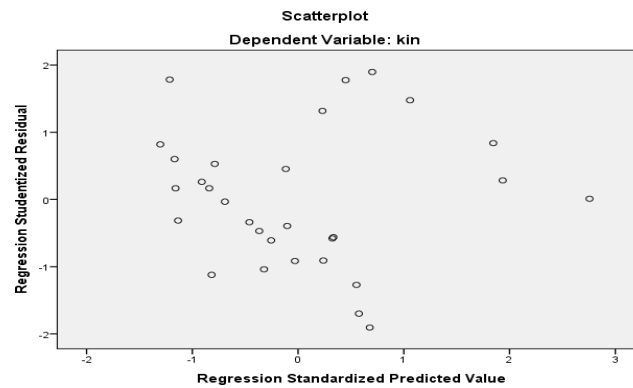
Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficient s	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Err or	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	- ,899	7,582		- ,119	,90 7		
1 Kompensasi	,34 5	,157 ,077	,27 3	2,19 6	,03 7	,88 6	1,12 9
Kepemimpin an	,36 6	,17 8	,59 2	4,77 9	,00 0	,89 1	1,12 2
Disiplin Kerja	,37 7		,27 6	2,11 5	,04 4	,80 3	1,24 6

Hasil tabel diatas perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF Kompensasi adalah 1.129, nilai VIF Kepemimpinan adalah 1.122, nilai VIF Disiplin Kerja adalah 1.246. Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2012: 139).

Gambar 2: Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Spearman untuk Heteroskedastisitas

Uji dengan gambar plot dapat menyedatkan bila jumlah data sedikit. Untuk itu diperlukan pengujian lebih akurat yaitu dengan metode spearman. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas.

Tabel-9: Uji Heteroskedastisitas Spearman

			Kom	Kep	dis	ABS_RES
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation				
		Coefficient	1,000	-,057	,339	,085
		Sig. (2-tailed)	.	,764	,067	,656
	Kepemimpinan	N	30	30	30	30
		Correlation	-,057	1,000	,215	,223
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,764	.	,254	,236
	Disiplin Kerja	N	30	30	30	30
		Correlation	,339	,215	1,000	-,074
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,067	,254	.	,697
	ABS_RES	N	30	30	30	30
		Correlation	,085	,223	-,074	1,000
		Coefficient				
		Sig. (2-	,656	,236	,697	.
			30	30	30	30

tailed)				
N				

Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas 0,05. Dapat dilihat bahwa nilai sig. Kompensasi sebesar 0,656, nilai sig. Kepemimpinan sebesar 0,236, dan nilai disiplin kerja sebesar 0,697. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Tabel-10: Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,603	2,482

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Dari tabel koefisien determinasi (R²) dilihat dari nilai adjusted R Square, menunjukkan besarnya nilai adjusted R square adalah 0.603. Hasil ini menunjukkan bahwa 60.3 % variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Kepemimpinan, serta Disiplin Kerja Sedangkan selisihnya 39.7 % (100% - 60.3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F dan Uji t

Uji F Hitung

Tabel-11: Hasil Uji F Hitung

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	289,726	3	96,575	15,680	,000 ^b
1 Residual	160,141	26	6,159		
Total	449,867	29			

Perba

ndan nilai sig dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,000), yang menunjukkan bahwa perbandingan nilai sig < α (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, karena nilai sig < α memiliki probabilitas yang lebih rendah dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak. Kesimpulan ini dapat diperoleh dari analisis data ini. Artinya, variabel dependen kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh ketiga variabel independen, yaitu kompensasi (X₁), kepemimpinan (X₂), dan disiplin kerja (X₃). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng secara bersamaan atau bersamaan.

Uji t Hitung (Uji Parsial)

Tujuan dari uji thitung adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Tabel coefficienta menampilkan hasil uji thitung ini. Nilai uji thitung dapat diakses melalui p-value dari tabel masing-masing variabel independen yang membentuk dasar pengambilan keputusan (Priyatno, 2010: 69).

Digunakan angka signifikansi:

- Apabila probabilitas < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- Apabila probabilitas > 0,05 maka Ho diterima dan Ha Ditolak.

Tabel-12: Hasil Uji t Hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	- ,899	7,582		- ,119	,907		
1 Kompensasi		,157	,27				
Kepemimpin an	,345	,077	,3	2,196	,037	,886	1,129
Disiplin Kerja	,366	,178	,592	4,779	,000	,891	1,122
	,377		,276	2,115	,044	,803	1,246

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ho : $\beta_1 = 0$; Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial

Ha : $\beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig regresi pada variabel kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Cabang Pabaeng-baeng.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2013:741).

2)Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Ho : $\beta_1 = 0$; Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial

Ha : $\beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, artinya koefisien

regresi pada variabel kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Ho : $\beta_1 = 0$; tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : $\beta_1 \neq 0$; terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; sig $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng.

Analisis Persamaan Linier Berganda

Tabel-13: Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	- ,899	7,582		- ,119	,907		
1 Kompensasi	,345	,157	,273	2,196	,037	,886	1,129
Kepemimpinan	,366	,178	,592	4,779	,000	,891	1,122
Disiplin Kerja	,377	,176	,276	2,115	,044	,803	1,246

Dalam penelitian ini, ada lebih dari satu variabel yang digunakan, jadi analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik. untuk mengidentifikasi persamaan regresi. Berdasarkan tabel *coefficient* diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = -0,899 + 0,345X_1 + 0,366X_2 + 0,377X_3$$

- Hasil perhitungan SPSS 20 berikut dapat disimpulkan sebagai berikut: a. Konstanta -0,899 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai adalah -0,899, dengan asumsi bahwa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,345, yang menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan ke variabel kompensasi, akan ada kenaikan
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,366 menunjukkan bahwa dengan menambah 1 variabel, kinerja pegawai PT. Pegadaian Branch Branch Pabaeng-baeng meningkat, dengan asumsi nilai tetap.

- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,377 menunjukkan bahwa dengan menambah 1 variabel disiplin kerja, kinerja pegawai PT. Pegadaian Branch Branch Pabaeng-baeng meningkat.
- e. Hasil ini sesuai dengan teori para ahli, di antaranya:
 - Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai: Jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, jika kompensasi tidak cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan penempatan kembali akan sulit. Kinerja menurun, keluhan meningkat, mogok kerja, dan tindakan fisik dan psikologis disebabkan oleh ketidakpuasan dalam pembayaran yang kurang (Rivai, 2013:741). Salah satu tujuan utama sistem kompensasi adalah untuk mendorong pekerja untuk merasakan bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan untuk meningkatkan kinerja mereka (Darsono & Tjakjuk, 2011:269). Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
 - Menurut Fahmi (2013:39), ada beberapa tujuan yang diharapkan dapat dicapai dalam ilmu kepemimpinan, salah satunya adalah perubahan yang dilakukan pada bagian manajemen untuk meningkatkan kinerja, yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan penjualan dan penambahan keuntungan. Pemimpin perusahaan juga memberi perhatian kepada karyawan dengan memberikan penghargaan. Terbukti bahwa kinerja karyawan dapat meningkat dengan penghargaan, baik yang berupa uang maupun tidak. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
 - Fungsi operatif MSDM yang paling penting adalah kedisiplinan karena disiplin karyawan berkorelasi positif dengan prestasi kerja yang dapat dicapai (Hasibuan, 2013:193).

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng.
3. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng.
4. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, keempat variabel independen yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Referensi

- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : Universitas Diponegoro. 2012
- Hamid, Abdul. "Panduan Penulisan Skripsi". Jakarta: FEB UINPress. 2012
- Hamid, Abdul. "Teori Belajar dan Pembelajaran". Universitas Negeri Medan. 2010
- Hani, Handoko T, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", BPFE, Yogyakarta, 2008
- Hasibuan, Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Irfan, Fahmi, "Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)", cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung, 2012
- Kuncoro, Mudrajat. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3". Jakarta: Erlangga. 2009
- Malhotra, Naresh K. "Riset Pemasaran". Edisi ke empat jilid I, Indeks, Jakarta:. 2009

Mangkunegara, Prabu, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2011
Mathis Robert L dan Jackson John H, “Human Resource Management”, alih bahasa, Salemba Empat, Jakarta, 2002
P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, “Sumber Daya Manusia abad 21”, Nusantara Consulting, Jakarta, 2011
Priyatno, Duwi. “Paham Analisa Statistik dengan SPSS”. Yogyakarta: Mediakom. 2010
Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”, edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2013
Robbins dan Coulter, “Manajemen”, edisi kesepuluh, jilid satu, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2010.

Siagian, Sondang P, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT Bumi Aksara: Jakarta, 2002
Siregar, Syofian, “Statistik Deskriptif Untuk Penelitian”, Cetakan ke- 2, Jakarta, 2011
Sofyandi, Herman, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008
Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta. 2012
Wibowo, “Manajemen Kinerja”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
Yuniarsih, Tjuju, dan Suwatno, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Alfabeta, Bandung, 2009
Yukl, Gary, “Kepemimpinan dalam Organisasi”, edisi kelima, PT. Indeks, Jakarta, 2009

Literatur Jurnal:

Arsyenda, Yoga. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (studi kasus BAPPEDA Kota Malang)”. 2013
I Wayan Niko Susanta, dkk. “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar”. 2013
I Wayan Tresna Ariana dan I Gede Riana, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar”. 2011
Mr. Abdul Hameed, Mphil, dkk, “Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking sector of Pakistan)”. 2014
Mulyadi. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka”. 2012
Shafie, Bizhan, dkk. “The Relationship Between Leadersihp Style and Employee Performance”. 2013
Soetadji, Soesetyo R. “Pengaruh Perilaku Kepeimpinan, Kemampuan Kognitif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”2010.