

**PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN SYARIAH PALEMBANG**

**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang MP. Mangkunegara
Palembang)**



Oleh :
Ardiansyah
13190025

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN
Raden Fatah Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Islam (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG
2017**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

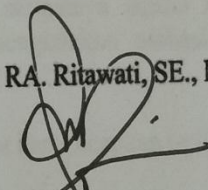
Formulir E.4

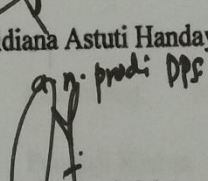
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

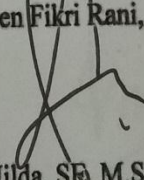
Nama : Ardiansyah
Nim/Jurusan : 13190025 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Palembang

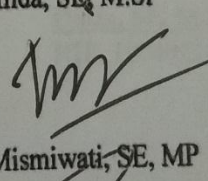
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

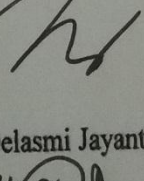
PANITIA UJIAN SKRIPSI

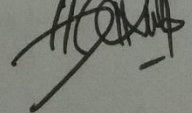
Tanggal Pembimbing Utama : RA. Ritawati, SE., M.H.I
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Maidiana Astuti Handayani, SE., M.Si
t.t :  *prodi DPS*

Tanggal Penguji Utama : Yen Fikri Rani, M.Ag
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Hilda, SE, M.Si
t.t : 

Tanggal ketua : Mismiwati, SE, MP
t.t : 

Tanggal sekretaris : Sri Delasmi Jayanti, M.ACC, AK, CA
t.t : 



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswi :

Nama : Ardiansyah
Nim/Jurusan : 13190025/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Maret 2018

Penguji Utama

Yen Fikri Rani, M.Ag
NIP. 198001062005012014

Penguji Kedua

Hilda, SE, M.Si
NIP. 197402142003122002

Mengetahui
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatul Solikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Palembang
Ditulis oleh : Ardiansyah
Nim : 13190025

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, Maret 2018

Dekan,



Dr. Qadariah Barkah, M.H.I
NIP. 1970112619997032002

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERGADAIAN SYARIAH
PALEMBANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : ARDIANSYAH
NIM : 13190025
Program : S1 Ekonomi Islam

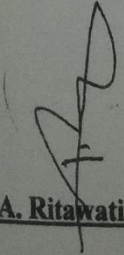
Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang munaqosyah ujian skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Palembang, Agustus 2017

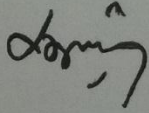
Pembimbing Utama

Pemimbing kedua



RA. Ritawati, SE., M.H.I

NIP.197206172007102004



Maidiana Astuti Handayani, SE., M.Si

NIP.1605061811

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardiansyah

NIM : 13190025

Jenjang : SI Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Agustus 2017

Saya yang menyatakan,



Ardiansyah

Nim: 13190025

ABSTRACT

In this globalization era, the rivalry between pawnshops in Indonesia have more tight. Company from goverment or private company. PT. Pegadaian as market leader in Indonesia has trying to increase company quality and quantity and trying to be better than before for company purpose. In this research, the researcher have opportunity to observe one of branch office goverment. PT. Pegadaian. The study\ aims to observe how big influence the variables of compensation, leadership, and work discipline on employees performance of PT. Pegadaian Syariah MP Mangkunegara Street Palembang

This research using quantitative research method with the collection of data through the technique of questionnaires. Sample used for this research is 30 employees of PT. PT. Pegadaian Syariah MP Mangkunegara Street Palembang by using sampling jenuh method. The technique analysis used is multiple linear regression with SPSS 20. Then, seeing how big influence the compensation, leadership, and work discipline on employees performance on hypotesis test. From regression analysis tes, explained that 60.3% variables of compensation, leadership, and work discipline influence on employees performance. Meanhile 39.7% (100%- 60.3%) influenced by other variables.

The research finding that compensation, leadership, and work discipline are partially significant influence to employees performance on PT. Pegadaian Syariah MP Mangkunegara Street Palembang. Meanwhile, compensation, leadership, and work discipline are simultaneously significant influence of employees performance on PT. Pegadaian Syariah MP Mangkunegara Street Palembang. The most dominant variable influence is work discipline. This research gives implication that compensation, leadership, and work discipline are important to increas better employees performance for company purpose.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline, and Employees Performance.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“INGAT MATI !”

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ Kepada Allah SWT
- ❖ Kepada Kedua orang tuaku tercinta Bpk. Joni dan Ibu Emilia yang selalu memberikan do'a, perhatian dan kasih sayang yang berlimpah dan memberikan semangat kepadaku serta selalu mengharapkan keberhasilanku.
- ❖ Kepada Calon Makmum ku Devit Endriani yang telah menjadikan aku menjadi pribadi yang lebih baik.
- ❖ Kepada Almamater KU
- ❖ Kepada dosen pembimbing ku Ibu RA. Ritawati Dan Ibu Maidiana yang selalu sabar membimbingku, terima kasih ku ucapkan atas segala ilmu nya.
- ❖ Kepada Saudaraku M.Ridwan
- ❖ Kepada Sahabat – sahabatku (Dopi Arisandi, M,Pahreza, MGS. Ahmad Yani, Seri Untari, Fajar Kholis, Ayu Lestari, Ana Dasnalia, Deia Eka, Tri Desiana, Ayu Lestari).
- ❖ Kepada Mamang Eliadi (Alm)
- ❖ Kepada Nenek Ku (Alm), Nyai bukit (Alm) Dan Keluarga Besar Ku yg tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
- ❖ Seluruh rekan-rekan seangkatan 2013 khususnya Eki1 dan semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini

ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar jasa gadai di Indonesia sudah semakin ketat, baik perusahaan dari milik pemerintah maupun swasta. PT. Pegadaian sebagai *market leader* di Indonesia selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan serta berusaha menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti berkesempatan untuk meneliti salah satu cabang jasa gadai milik pemerintah, yaitu PT. Pegadaian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Palembang Jln. MP Mangkunegara Palembang

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 Syariah Palembang Jln. MP Mangkunegara Palembang 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 Syariah Palembang Jln. MP Mangkunegara Palembang. 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 Syariah Palembang Jln. MP Mangkunegara Palembang. 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 Karyawan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S/a>'	S/	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawahnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>l	D	-
ذ	Z/a>l	Z/	z dengan titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik di bawahnya
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	A'in	'	Koma terbalik di atasnya

غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
'	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan Rangkap, termasuk tanda *Syad|d|ah*, ditulis lengkap

أحمدية : ditulis *Ah}maddiyyah*.

C. Ta>'Marbu >t}ah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

جماعة : ditulis *jama'ah*

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.

نعمة الله : ditulis *ni'matullah*

زكاة الفطره : ditulis *zakatul-fit{ri*

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis i, dan dammah ditulis u

E. Vocal Panjang

1. A panjang ditulis a>, i panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda (^) di atasnya.

2. Fathah + ya>' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis ai, dan fathah + wa>wu mati ditulis au.

F. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (').

أَنْتُمْ : ditulis *a'antum*

مُؤَنَّثٌ : ditulis *muannas/*

G. Kata Sandang Alief + La>m

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis al-

الْقُرْآنُ : ditulis *al-Qur'an*

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, huruf i diganti dengan huruf *syamsiyah* yang mengikutinya

الشَّيْعَةُ : ditulis *asy-syi'ah*

H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

1. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat.
 1. Ditulis kata per kata, atau
 2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

شَيْخُ الْإِسْلَامِ : ditulis *syaikh al-Islam* atau *syaikhul-Islam*.

I. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll.), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan taufik serta hidayah-Nya kepada penulis. Sholawat teriring salam yang selalu kita curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke jalan kebenaran. Bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Palembang”**.

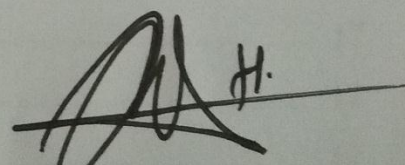
Penulis ingin menyampaikan rasa hormat, dan terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan oleh semua pihak hingga selesainya skripsi ini, diantaranya:

1. Kedua Orang tuaku tercinta (Joni & Emilia) yang selalu mendukung, memotivasi, semangat dan doa kepada ananda dengan penuh kasih sayang, serta saudara ku M.Ridwan
2. Bapak Prof. Drs. H. Sirozi MA.Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang
3. Ibu Dr. Qodariyah Barkah M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
4. Ibu RA. Ritawati, SE., M.H.I sebagai dosen pembimbing 1 yang telah memberikan arahan, bimbingan kepada penulis.
5. Ibu Madiana Astuti Handayani, SE., M.Si sebagai dosen pembimbing 2 yang telah memberikan arahan, bimbingan kepada penulis
6. Bapak Mawardi S.E, M.Si. A.k selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat selama saya kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
7. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan arahan kepada penulis.
8. Para staf Administrasi dosen yang telah membantu memudahkan penyelesaian skripsi ini.

9. Almarhum mamang saya Eliadi, Terima kasih banyak perjuangan yang mamang berikan kepada saya serta motivasi yang diberikan jeri dan upaya mamang untuk supaya saya bisa kuliah di UIN Raden Fatah Palembang. Sampe Sekarang saya bisa menyelesaikan kuliah saya. Terima kasih mamang jasa mamang akan selalu aku kenang sampai kapan pun
10. Rekan-rekan seperjuangan EKI 2013, semoga semangat perjuangan kita dalam menimba ilmu dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca Program Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden fatah Palembang, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin ya Rabbal 'alamin.

Palembang, Agustus 2017
Penulis



Ardiansyah
NIM. 13190025

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
MOTO DAN PERSEMBAH.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Kompensasi.....	12
1. Pengertian Kompensasi.....	12
2. Azaz Kompensasi.....	13
3. Bentuk Kompensasi	13
4. Fator – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	14
B. Kepemimpinan	17
1. Pengertian Kepemimpinan.....	17
2. Kategori Perilaku Pemimpin.....	18
3. Perilaku Kepemimpinan Efektif	19

C. Disiplin Kerja.....	21
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
D. Kinerja.....	26
1. Pengertian Kinerja	26
E. Keterkaitan Antar Variabel	34
1. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja	34
2. Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja	35
3. Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	35
F. Penelitian Terdahulu	36
G. Kerangka Pemikiran.....	40
H. Perumusan Hipotesis.....	40

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian.....	42
1. Lokasi Dan Waktu Penelitian	42
2. Pembatasan Masalah/Variabel Penelitian	42
B. Metode Penentuan Sampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
C. Metode Pengumpulan Data.....	44
1. Data Primer	44
2. Data Sekunder.....	44
D. Metode Pengumpulan Data.....	45
1. Uji Kualitas Data.....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3. Analisis Regresi Linier Berganda	50
4. Koefisien Korelasi (R)	51
5. Koefisien Determinasi (R_2).....	52
6. Uji Hipotesis	53
E. Operasional Variabel Penelitian	54

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
1. Sejarah Perusahaan	57

2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	58
3. Tempat Dan Waktu Penelitian	59
B. Distribusi Responden	60
1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	60
3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	62
6. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	62
C. Instrumen Penelitian.....	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Realibilitas	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian	67
1. Distrbusi Jawaban Responden.....	67
2. Uji Asumsi Klasik	72
3. Analisis Koefisiens Korelasi Dan Determinasi (R_2)	77
4. Uji F Dan Uji t.....	78
5. Analisis Persamaan Linier Berganda	84

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.2 : Kerangka Penelitian, hlm. 40
- Gambar 4.2 : Grafik Kurva Normal P-P Plot, hlm. 73
- Gambar 4.3 : *Scatter Plot* (Hasil Uji Heteroskedastisitas), hlm. 73

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu, hlm. 36
- Tabel 2.2 : Penelitian Terdahulu, hlm. 37
- Tabel 2.3 : Penelitian Terdahulu, hlm. 38
- Tabel 2.4 : Penelitian Terdahulu, hlm. 39
- Tabel 3.1 : Skala Ordinal, hlm. 45
- Tabel 3.2 : Interpretasi Koefisien Korelasi, hlm. 52
- Tabel 3.3 : Operasional Variabel Penelitian, hlm. 55
- Tabel 3.4 : Operasional Variabel Penelitian, hlm. 56
- Tabel 4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, hlm. 60
- Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia, hlm. 60
- Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, hlm. 61
- Tabel 4.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja, hlm. 61
- Tabel 4.5 : Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan per Bulan,
hlm. 62
- Tabel 4.6 : Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan, hlm. 62
- Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas, hlm. 64
- Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas, hlm. 66
- Tabel 4.9 : Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X1),
hlm.67
- Tabel 4.10 : Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan (X2),
hlm. 68
- Tabel 4.11 : Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X3),
hlm. 70
- Tabel 4.12 : Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y),

hlm. 71

Tabel 4.13 : Uji Kolmogorov-Smirnov, hlm. 74

Tabel 4.14 : Uji Multikolinieritas, hlm. 75

Tabel 4.15 : Uji koefisien determinasi (R^2), hlm. 77

Tabel 4.16 : Hasil Uji F Hitung (Simultan), hlm. 79

Tabel 4.17 : Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial), hlm. 80

Tabel 4.18 : Hasil Regresi Linier Berganda, hlm. 84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syariah merupakan suatu organisasi Islam yang dalam praktik dan aktivitas manajemennya menerapkan prinsip-prinsip syariah. Seiring dengan pesatnya perkembangan lembaga keuangan syariah, maka semakin banyak pula ia membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, guna menunjang jalannya operasional lembaga-lembaga yang berbasis syariah ini. Canggihnya dukungan teknologi lembaga dan produk yang ditawarkan, yang tak kalah pentingnya adalah dituntutnya sikap dan profesionalitas dari para karyawan yang terlibat dalam menjalankan usaha lembaga keuangan syariah itu sendiri.

PT Pegadaian Syariah, merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada nasabah, akan tetapi juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya, sebagai orang yang bertugas melayani nasabah, dan mengelola uang nasabah yang datang ke PT Pegadaian Syariah dengan profesional dan amanah.

Keberadaan cabang pegadaian syariah pada awalnya didorong oleh perkembangan dan keberhasilan lembaga-lembaga keuangan syariah seperti lembaga keuangan, asuransi syariah dan lain-lain. Disamping itu keberadaannya juga dilandasi oleh kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap hadirnya sebuah institusi pegadaian yang menerapkan prinsip-prinsip syariah.

Oleh Meskipun banyak lembaga keuangan yang menawarkan pinjaman atau kredit namun pegadaian tetap menjadi pilihan masyarakat yang membutuhkan dana, karena lembaga ini mampu menyediakan dana secara cepat dengan prosedur yang mudah. Hal ini sesuai dengan moto Pegadaian yaitu “mengatasi masalah tanpa masalah”. Supaya dapat meningkatkan profit dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penting bagi

perusahaan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Dengan adanya pemberian kesejahteraan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan kemajuan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan bisnis yang semakin kompleks¹.

Untuk dapat menghadapi tantangan bisnis yang semakin ketat tersebut, organisasi harus mampu mengelola sumber yang dapat diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal dan juga daya kompetensi yang tinggi. Di samping itu juga pimpinan berperan membangun iklim organisasi yang kondusif sehingga karyawan bisa mengendalikan stress kerja yang pada akhirnya mampu mendorong peningkatan disiplin kerja yang akan bermuara pada perbaikan kinerja.²

Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, disiplin kerja, gaji, kinerja dan aspek-aspek

¹Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2015, hlm 5

² *Ibid*, hlm 17

lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.³

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.⁴ Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Menurut Siagian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁵

Dalam mengelola kompensasi di suatu perusahaan maupun instansi dibutuhkan manajemen kompensasi profesional yang bisa mengelolanya dengan baik. Apa lagi pada tahun 2015, Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi menyatakan seluruh provinsi di Indonesia telah menetapkan upah minimum provinsi atau UMP dan upah minimum kabupaten/kota atau UMR. UMP masing-masing wilayah di Indonesia mengalami kenaikan kembali yang disesuaikan dengan kualitas hidup layak suatu daerah. Hal ini

³ *Ibid*, hlm 20

⁴ *Ibid*, hlm 15

⁵ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara, 2006, hlm 118

harus diselesaikan dengan cepat, teliti, dan bijak agar pihak perusahaan dan para pekerja merasa sama-sama diuntungkan serta terdapat hubungan yang bisa terjaga dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Agus, selaku pegawai dari Pegadaian Pasar 26 Ilir yang bersangkutan, terdapat permasalahan kenaikan kompensasi yang tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati oleh pegawai dan perusahaan.⁶

Selain kompensasi, faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat. Kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok.⁷

Seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pekerjanya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut dekat dengan para pekerjanya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan bisa terus berkembang ke arah yang lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan

⁶ Wawancara Tgl. 14-03-2017/ Jam. 11.18 WIB

⁷ Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi, "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai", Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 12, No 1, Juni 2011 hlm. 4

yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁸

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya ada pada *level top* kepala kantor saja, tetapi juga harus ada pada *middle* kepala dan para bawahan. Jika hanya kepala kantor saja yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah.⁹ Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan justru para bawahan sebagai para pelaksananya.

Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, sebab ukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan (masyarakat). Mengingat, kinerja itu pada dasarnya adalah output dan bukan input. Pihak yang dapat merasakan output bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan.

Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat.¹⁰

Berdasarkan pemikiran-pemikiran di atas, studi penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh disiplin kerja, stress kerja, gaji, serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Palembang.

⁸ *Ibid*, hlm 194

⁹ *Ibid*, hlm 23

¹⁰ *Ibid*, hlm 25

Penelitian ini diberi judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN
SYARIAH PALEMBANG.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Palembang ?

C. Tujuan

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadain Syariah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapatt memberi kontribusi dalam pengembangan keilmuan terutama dalam penilaian kinerja karyawan mengenai pengaruh kompensasi, kepempinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada peneliti selanjutnya yang ingin membahas mengenai pengaruh kompensasi, kepempinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan gaji terhadap pengaruh kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah. Gambaran tersebut diharapkan nantinya dapat menjadi masukan dalam menilai kinerja para karyawan PT. Pegadaian Syariah Palembang.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gelar S1 Sarjana Ekonomi Islam

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan untuk menyalurkan aspirasinya kepada perusahaan mengenai pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan gaji terhadap pengaruh kinerja karyawan

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar belakang masalah penelitian, Perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan objek penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari: Gambaran umum Obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN

Bagian ini berisikan Kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

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.¹¹

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹² Sedangkan menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹³

Garry Dessler yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno, mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan.¹⁴

2. Azas Kompensasi

Dalam pengelolaannya, penerapan kompensasi di suatu perusahaan maupun instansi haruslah berpacu pada dua azas, yaitu azas adil dan azas layak/wajar. Hal ini dimaksudkan guna terjadi kesinambungan antara para pekerja dengan pihak perusahaan yang terkait.

a. Azas Adil

¹¹Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*, Depok, PT. Rajagrafindo Persada, 2013, edisi kedua, cet 2, hlm 741

¹²Op.cit, hlm.118

¹³Hani, Handoko T, *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta, BPFE, 2008, hlm 115

¹⁴Yuniarsi, Tjuju, dan Suwatno, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bandung, Alfabeta, 2009, hlm 125

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Azas Adil dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.¹⁵

3. Bentuk Kompensasi

Dalam penerapan kompensasi di suatu perusahaan, ada dua bentuk kompensasi yang pada umumnya digunakan balas jasa kepada karyawan atas kontribusinya bagi perusahaan, yaitu :

a. *Financial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial bisa dibedakan menjadi dua, yaitu :

1) Direct financial compensation (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

2) Indirect financial compensation (kompensasi tidak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit , terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang

¹⁵Op.cit, hlm. 122-123

meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

b. *Non-financial compensation* (kompensasi non-keuangan)

Penghargaan non-finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.¹⁶

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan system pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya.

Menurut Sofyandi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi :

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja : artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi.

Penawaran tenaga kerja : artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

¹⁶Op.cit, hlm. 741

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawannya akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

e. Biaya hidup (*cost of living*)

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

f. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

g. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.¹⁷

¹⁷Sofyandi, Herman, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008 Edisi pertama, Cet 1, hlm 162

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pada hakekatnya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua hal tersebut, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk .mencapai tujuan suatu perusahaan.

Yukl, merangkum beberapa pendapat para ahli tentang definisi kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama.
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin.
- c. Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya.
- d. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain yang terorganisir sesuai dengan keinginan dan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi.¹⁸

¹⁸Yukl, Gary, "*Kepemimpinan dalam organisasi*", Jakarta : PT. Indeks, 2009, edisi kelima, hlm 4

2. Kategori Perilaku Pemimpin

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh para ahli yang dirangkum dalam buku Yukl, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa para bawahan memandang perilaku penyelia mereka terutama berdasarkan dua kategori yang terdefinisi secara luas, yang satu berhubungan dengan tujuan tugas dan yang lainnya berhubungan dengan hubungan antar pribadi.

- a. Pertimbangan. pemimpin bertindak dalam cara yang bersahabat dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Contohnya meliputi melakukan kebaikan kepada bawahan, meluangkan waktu untuk mendengarkan permasalahan bawahan, mendukung atau berjuang bagi bawahan, berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal penting sebelum dilaksanakan, bersedia menerima saran dari bawahan, dan memperlakukan bawahan sebagai sesamanya
- b. Struktur memprakarsai (*initiating structure*). Pemimpin menentukan dan membuat struktur perannya sendiri dan peran para bawahan ke arah pencapaian tujuan formal. Contohnya meliputi mengkritik pekerjaan yang buruk, menekeankan pentingnya memenuhi tenggat waktu, emnugaskan bawahan, mempertahankan standar kinerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur standar, dan menawarkan pendekatan baru terhadap masalah, dan mengkoordinasikan aktivitas para bawahan yang berbeda-beda. Pertimbangan dan struktur memprakarsai menjadi penting untuk menghubungkan kategori-kategori perilaku yang independen.¹⁹.

¹⁹*Ibid*, hlm 62

3. Perilaku Kepemimpinan Efektif

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Likert, ditemukan tiga jenis perilaku kepemimpinan yang dapat dibedakan antara manajer yang efektif dan manajer yang tidak efektif. Setiap jenis perilaku dijelaskan secara singkat.

a. Perilaku yang berorientasi tugas

Para manajer yang efektif tidak menggunakan waktu dan usahanya dengan melakukan pekerjaan yang sama seperti para bawahannya. Sebaliknya, para manajer yang lebih efektif berkonsentrasi pada fungsifungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan, peralatan dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Di samping itu, para manajer efektif memandu para bawahannya dalam menetapkan sasaran kinerja yang tinggi, tetapi realistis.

b. Perilaku yang Berorientasi Hubungan

Bagi para manajer yang efektif perilaku yang berorientasi tugas tidak terjadi dengan mengorbankan perhatian terhadap hubungan antarmanusia. Para manajer yang efektif lebih penuh perhatian, mendukung, dan membantu para bawahan. Perilaku mendukung yang berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif meliputi memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, bertindak ramah dan perhatian, berusaha memahami permasalahan bawahan, membantu mengembangkan bawahan dan memajukan karier mereka, selalu memberi informasi kepada bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide para bawahan, dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan bawahan.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Para manajer yang efektif menggunakan lebih banyak supervise kelompok dari pada mengendalikan tiap bawahan sendiri-sendiri. Pertemuan berkelompok

memudahkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerjasama, dan memudahkan pemecahan konflik. Peran manajer dalam pertemuan kelompok yang utama adalah harus memandu diskusi dan membuatnya mendukung, konstruktif, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Namun penggunaan partisipasi tidak menyiratkan hilangnya tanggung jawab, dan manajer tersebut tetap bertanggung jawab atas semua keputusan dan hasilnya²⁰.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.²¹

Menurut Davis (dalam Mangkunegara), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jadi, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas bagi karyawannya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.²²

a. Mengatur dan Mengelola Disiplin

²⁰*Ibid*, hlm 65

²¹Op.cit, hlm 825

²²Op.cit, hlm 129

Menurut Rivai, setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlihat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlukan secara wajar.

1) Standar Disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi, dan ukuran capaian. Tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Indikator yang digunakan dalam standar disiplin kerja, yaitu :

(a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

(b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

(c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

(d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

(e) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik kepada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2) Penegakkan Standar Disiplin

Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kinerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja. Indikator yang digunakan dalam standar disiplin kerja, yaitu:

(a) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(b) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

(c) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan

diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.²³

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.²⁴

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

a. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui hasil kinerja masing-masing *shareholders*, perusahaan biasanya menggunakan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan bagi perusahaan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

²³Op.cit, hlm 832

²⁴Wibowo, "Manajemen Kerja", Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada ,2007, hlm 87

²⁵Mangkunegara, Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan kesepuluh, Jakarta, : PT. Remaja Rosdakarya,`2011 hlm.67

Menurut Fahmi, Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Malthis dan Jackson (dalam Fahmi) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Griffin (dalam Fahmi) terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.²⁶

1) Metode objektif (*objective methods*)

Menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

27

2) Metode pertimbangan (*judgmental methods*)

Adalah metode penilaian memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka

²⁶*Ibid*, hlm.238

²⁷*Ibid*, hlm.231

penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.²⁸

b. Kesalahan Penilaian Kinerja

Dalam penerapan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan, biasanya terdapat beberapa kesalahan penilaian yang terjadi. Menurut Mathis dan Jackson, kesalahan penilaian tersebut antara lain :

1) Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda

Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menghindari pemakaian standar dan harapan berbeda-beda terhadap para karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama, yang pastinya akan membangkitkan kemarahan karyawan. persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penilaian.

2) Efek Resesi

Kesalahan yang terjadi ketika penilai memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang menaung baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

3) Kesalahan Cenderung Memusat, Kesalahan Kelonggaran, dan Kekakuan

Kesalahan kecenderungan memusat memberikan nilai kepada seluruh karyawan dalam sebuah skala yang sempit yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan terjadi ketika

²⁸*Ibid*, hlm.232

manajer menggunakan hanya bagian yang lebih rendah suatu skala untuk menilai karyawan-karyawan.

4) Bias dari Penilaian

Terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari si penilai mempunyai penilaian.

5) Efek Halo

Terjadi ketika seorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item karena satu karakteristik saja.

6) Kesalahan Kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain, bukannya dibandingkan dengan suatu standar kinerja.²⁹

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara, antara lain:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realty (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

²⁹Mathis Robert L dan Jackson John H, "*Human Resorce Management*", alih bahasa, Jakarta, : Salemba Empat, 2002 hlm.233

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.³⁰

David C. Mc Clelland dalam Mangkunegara, berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.³¹

d. Tujuan Manajemen Kinerja

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari para pekerja, pada umumnya perusahaan membentuk manajemen kinerja profesional untuk mengelolanya. Ada beberapa tujuan yang diharapkan guna tercapainya tujuan manajemen kinerja menurut Armstrong (dalam Fahmi), yaitu :

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.

³⁰Op.cit, hlm.67-68

³¹*Ibid*, hlm.68

- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- 5) Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
- 6) Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
- 7) Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- 8) Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji pelatihan dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
- 9) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- 10) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
- 11) Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.

12) Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.

13) Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.³²

e. Indikator Kinerja

Dalam suatu perusahaan, ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara, yaitu :

1) Kualitas Kerja

Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan.

2) Kuantitas Kerja

Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3) Tanggung Jawab

Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan juga kerajinannya.

4) Sikap Karyawan

Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.³³

E. Keterkaitan Antar Variabel

1. Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

³²Op.cit, hlm.226-227

³³Op.cit, hlm.75

Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakantindakan fisik dan psikologis.

Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.³⁴

Sistem kompensasi memberi dua tujuan penting, yaitu: a) mendorong para pekerja untuk merasakan hak memiliki organisasi b) mendorong para pekerja untuk berprestasi yang lebih tinggi.³⁵

2. Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dalam perspektif ilmu kepemimpinan ada beberapa tujuan yang diharapkan dapat tercapai menurut Fahmi, salah satunya adalah perubahan yang dilakukan pada sisi manajemen bertujuan untuk menciptakan suatu kinerja yang lebih baik dan itu diharapkan memiliki pengaruh pada peningkatan penjualan dan penambahan profit yang diterima. Lebih jauh lagi pihak pimpinan perusahaan dengan turut serta memberi perhatian kepada para karyawan dalam bentuk penghargaan. Penghargaan dalam bentuk finansial dan non-finansial terbukti mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.³⁶

3. Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja

³⁴Op.cit, hlm 134

³⁵P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, "*Sumber Daya Manusia abad 21*", Jakarta : Nusantara Consulting,2011, hlm 269

³⁶Op.cit, hlm 39

Menurut Hasibuan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.³⁷

F. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yakni pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Gambaran penelitian terdahulu yang dimaksud dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul / Nama	Persamaan	Perbedaan	
			Peneliti	Penulis
1.	Pengaruh Kepemimpinan,	Menggunakan uji validitas dan	Objek penelitian di	Objek penelitian di

³⁷Op.cit, hlm 193

Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar / I Wayan Tresna Ariana dan I Gede Riana (2011)	realibilitas, analisis deskriptif, asumsi klasik, dan analisis regresi berganda serta memiliki kesamaan semua variabel.	PT. Pegadaian Syariah Palembang.	Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar
--	---	----------------------------------	--

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu

No	Judul / Nama	Persamaan	Perbedaan	
			Peneliti	Penulis
2.	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar / I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013)	Menggunakan analisis determinasi dan koefisien linier berganda serta memiliki kesamaan variabel kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.	Objek penelitian di PT. Pegadaian Syariah Palembang. Menggunakan variabel disiplin kerja	Objek penelitian di Pada Jasa Konstruksi di Denpasar. Tidak Menggunakan variabel disiplin kerja
3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus BAPPEDA Kota Malang) / Yoga Arsyenda (2013)	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda serta kesamaan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai	Objek penelitian di PT. Pegadaian Syariah Palembang. Menggunakan variabel kompensasi	Objek penelitian di Pegawai (Studi Kasus BAPPEDA Kota Malang). Tidak menggunakan variabel

			dan kepemimpinan.	kompensasi dan kepemimpinan
4.	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Balai Pustaka / Mulyadi (2012)	Menggunakan analisis regresi dan memiliki kesamaan variabel kompensasi dan kinerja karyawan	Objek penelitian dan teori yang digunakan serta variabel kepemimpinan dan disiplin kerja yang digunakan	Objek penelitian dan teori yang digunakan serta variabel kepemimpinan dan disiplin kerja yang tidak digunakan

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Judul / Nama	Persamaan	Perbedaan	
			Peneliti	Penulis
5.	Pengaruh perilaku kepemimpinan, kemampuan kognitif, dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan / R. Soesetyo Soetadji (2010)	Memiliki kesamaan variabel perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan serta variabel kompensasi

			kemampuan kognitif kepuasan kerja yang tidak digunakan	disiplin kerja yang tak digunakan
6.	Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi / Dipta Adi Prawadya (2010)	Variabel yang digunakan sama yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel budaya organisasi yang tidak digunakan	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel kompensasi dan disiplin kerja yang tidak digunakan
7.	Pengaruh kepemimpinan motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar / Rahmila Sari (2012)	Variabel yang digunakan sama yaitu variabel pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel motivasi dan stress kerja yang tidak digunakan	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel kompensasi dan disiplin kerja yang tidak digunakan

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Judul / Nama	Persamaan	Perbedaan	
			Peneliti	Penulis
8.	Pengaruh kepemimpinan motivasi pealatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang / Munparidi (2012)	Variabel yang digunakan sama yaitu variabel pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel motivasi pelatihan dan lingkungan kerja yang tidak digunakan	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel kompensasi disiplin kerja yang tidak digunakan
9.	Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado / Rocky Potale, Yantje Uhing (2015)	Variabel yang digunakan sama yaitu variabel kompensasi	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja yang tak digunakan	Objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel kepemimpinan dan disiplin kerja yang tak digunakan
10.	pengaruh disiplin kerja gaya kepemimpinan dan motivasi kerja	Variabel yang digunakan sama yaitu	Objek penelitian, metode	Objek penelitian, metode

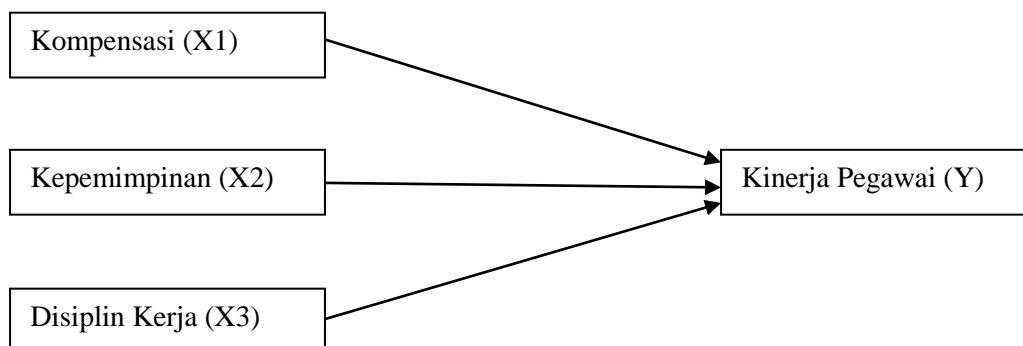
terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa Nusa Dua Bali / Gede Prawira Utama Putra (2010)	menggunakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja	penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang tidak digunakan	penelitian, dan teori yang digunakan berbeda, serta variabel kompensasi dan kepemimpinan yang tidak digunakan
---	--	--	---

G. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.³⁸

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



H. Perumusan Hipotesis

³⁸Op.cit, hlm 60

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya.³⁹ Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai.

H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai.

3. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

4. Pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H₀₄ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi, kepemimpinan serta disiplin kerja, terhadap variabel kinerja pegawai secara bersama-sama (simultan).

³⁹Hamid, Abdul. *“Teori Belajar dan Pembelajaran”*, Medan : Universitas Negeri Medan,2010, hlm 16

H₄₄ : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi, kepemimpinan serta disiplin kerja, terhadap variabel kinerja pegawai secara bersama-sama (simultan).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam ruang lingkup diperlukan adanya penekanan batasan lokasi, waktu atau sektor dan variabel-variabel yang dibahas. Hal ini sangat diperlukan agar penelitian tidak keluar dari wilayah yang ditelitinya dan akan sangat berguna bagi para pemula.⁴⁰

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP. Mangkunegara no. 22A Palembang 30114.

2. Pembatasan Masalah/Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa pembatasan masalah agar pembahasan dapat fokus pada tujuannya, sekaligus untuk menjaga agar penjelasannya tidak melebar, sehingga akan diperoleh hasil yang valid. Ruang lingkup penelitian ini menganalisa pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah Palembang.

B. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

⁴⁰Op.cit, hlm 36

penelitian untuk dipelajari untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴¹ Populasi penelitian ini adalah para pegawai PT. Pegadaian Syariah Palembang yang bekerja dibagian Cabang beserta ke 5 unit pembantu cabang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono, merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sub kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian.⁴²

Karena adanya pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel hanya berjumlah 30 orang (tanpa kepala cabang sebagai responden).

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, maka penulis memutuskan untuk memilih koresponden dari salah satu cabang beserta ke 5 unit pembantunya yang berjumlah 30 orang dan seluruhnya digunakan sebagai sampel.

C. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain

⁴¹Op.cit, hlm 37

⁴²Malhotra, Naresh K. "*Riset Pemasaran*". Jakarta : Indeks, 2009, edisi ke empat jilid I, hlm 364

yang ingin diketahui.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan.

1. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.⁴³ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuesioner/angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴⁴ Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian diolah dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.⁴⁵ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengukuran pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Skala Ordinal adalah data yang berasal dari kategori yang disusun secara berjenjang mulai dari tingkat terendah sampai ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama.⁴⁶

⁴³Kuncoro, Mudrajat. "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*". Bandung : Erlangga, 2009, hlm 148

⁴⁴Op.cit, hlm 142

⁴⁵Op.cit, hlm 148

⁴⁶Siregar, Syofian. "*Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*". Jakarta : Cetakan ke2, 2011, hlm 19

Penelitian ini menggunakan *statement* dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap *statement* tersebut. Berikut adalah tabel skala ordinal :

Tabel 3.1
Skala Ordinal

Skala Ordinal	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Selanjutnya data diperoleh dengan menggunakan kuesioner, dimana hasil analisis akan dipresentasikan dalam bentuk tabel.

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrument terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁴⁷ Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi

⁴⁷Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS20*”. Semarang : Universitas Diponegoro, 2012, hlm 53

pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30.⁴⁸

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) serta mencakup kepada stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran.⁴⁹ Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 20 dengan ketentuan :

- 1) Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- 2) Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument pengamatan tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁵⁰ Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

⁴⁸Priyatno, Duwi. "Paham Analisa Statistik dengan SPSS". Yogyakarta : Mediakom, 2010, hlm 90

⁴⁹Op.cit, hlm 175

⁵⁰Op.cit, hlm 160

Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi

variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variable independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai $Tolerance = 0,10$ sama dengan tingkat kolinieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.⁵¹

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

⁵¹*Ibid*, hlm 105

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *distudentized*. Dengan analisis jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵²

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.⁵³

Rumus linear berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = *Constanta*

$b_1 - b_3$ = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Kompensasi

X₂ = Variabel Kepemimpinan

X₃ = Variabel Disiplin Kerja

e = *Error distribances*

⁵²*Ibid*, hlm 139

⁵³*Op.cit*, hlm 260

4. Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen.⁵⁴

Tabel 3.2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,1000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi (R_2)

Menurut Ghozali, koefisien determinasi (R_2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

⁵⁴Op.cit, hlm 96

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variable independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan ke dalam model.⁵⁵

6. Uji Hipotesis

a) Uji t Hitung (Uji Parsial)

Menurut Ghozali, uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.⁵⁶

b) Uji F Hitung (Uji Simultan)

Menurut Ghozali, uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari

⁵⁵*Ibid*, hlm 97

⁵⁶*Ibid*, hlm 98

pada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.⁵⁷

E. Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri empat variabel, yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja pegawai. Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁸ Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*).⁵⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3)
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁶⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

⁵⁷*Ibid*, hlm 98

⁵⁸Op.cit, hlm 59

⁵⁹*Ibid*, hlm 59

⁶⁰*Ibid*, hlm 59

Tabel 3.3

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Kompensasi (X ₁)	Gaji (1)	Finansial	Ordinal
	Bonus (2)		
	Komisi (3)		
	Liburan (4)		
	Asuransi (5)		
	Kepedulian Keagamaan (6)		
	Pujian (7)	Non Finansial	
	Menghargai Diri Sendiri (8)		
	Pengakuan (9)		
Kepemimpinan (X ₂)	Merencanakan & Mengatur Pekerjaan (10)	Berorientasi Tugas	Ordinal
	Mengkoordinasikan kegiatan (11)		
	Menyediakan keperluan yang dibutuhkan (12)		
	Menetapkan sasaran kinerja (13)	Berorientasi Hubungan	
	Kepercayaan dan rasa dipercaya (14)		
	Ramah dan perhatian (15)		
	Memahami permasalahan (16)		
	Mengembangkan dan memajukan (17)		
	Memberi informasi (18)		
	Apresiasi terhadap ide-ide (19)	Partisipatif	
	Pengakuan atas kontribusib dan keberhasilan (20)		
	Memandu dan mendukung diskusi (21)		
Konstruktif (22)			

	Berorientasi padab pemecahan masalah (23)		
Disiplin Kerja (X ₃)	Tujuan dan kemampuan (24)	Standar Disiplin	Ordinal
	Teladan pemimpinan (25)		
	Balas jasa (26)		
	Keadilan (27)		
	Hubungan kemanusiaan (28)		
	Pengawasan melekat (29)	Penegakan	
	Sanksi hukuman (30)	Standar	
	Ketegasan (31)	Disiplin	
Kinerja (Y)	Ketepatan Kerja (32)	Kualitas Kerja	Ordinal
	Ketelitian (33)		
	Keterampilan (34)		
	Kebersihan (35)		
	Output (36)	Kuantitas kerja	
	Intruksi (37)	Tanggung jawab	
	Inisatif (38)		
	Hati-hati (39)		

Tabel 3.4

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
	Kerjinan (40)	Sikap	Ordinal
	Rekan Kerja (41)		
	Pekerjaan (42)		

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Pegadaian merupakan sebuah lembaga BUMN yang bergerak dibidang jasa perkreditan atas dasar hukum gadai. Menurut sejarah berdirinya, Pegadaian didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada tanggal 1 April 1901 dengan ditandai didirikannya Pegadaian cabang Sukabumi. Sampai sekarang setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian.

Pada awalnya, sejarah Pegadaian di Indonesia berawal dari berdirinya Bank Van Keening di zaman VOC yang bertugas memberikan pinjaman uang tunai kepada masyarakat dengan harta gerak dengan jaminan sistem gadai sehingga bank ini pada hakekatnya telah memberikan jasa gadai. Pada saat Inggris mengambil alih pemerintah (1811-1816), Bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan dan masyarakat di beri keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian dengan mendapat persetujuan dari pemerintah setempat.

Pada awal abad ke 20-an pemerintah Hindia-Belanda berusaha mengambil alih usaha pegadaian dan memonopolinya dengan cara mengeluarkan Staatslad No. 131 tahun 1901. Maka tanggal 1 April 1901 berdirilah kantor Pegadaian yang berarti Lembaga Resmi Pemerintah. Di zaman kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia mengambil usaha Dinas Pegadaian dan mengubah status Pegadaian menjadi Perusahaan Negara (PN) Pegadaian pada tahun 1961 No. 178. Dalam perkembangannya, pada tahun 1969 keluarlah Undang-Undang Republik Indonesia No. 9 Tahun 1969 yang mengatur bentuk-bentuk usaha Negara menjadi tiga bentuk

perusahaan, yaitu Perusahaan Jawatan (PERJAN), Perusahaan Umum (PERUM), dan Perusahaan Perseroan (PERSERO).

Berdasarkan peraturan Pemerintah No. 7 tanggal 11 Maret 1969, Perusahaan Negara (PN), Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN). Kemudian pemerintah meningkatkan status pegadaian dari Perusahaan Jawatan (PERJAN) menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 10 April 1990. Hingga pada tahun 2011, berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Sebagai Solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

b. Misi Perusahaan

- 1) Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah aman, dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah ke bawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- 2) Memastikan pemerataan pelayanan dan memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
- 3) Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah ke bawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP. Mangkunegara no. 22A Palembang 30114. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner, penelitian yang dibagikan secara langsung kepada para responden. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada bulan April 2017

B. Distribusi Responden

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Pria	24	80%
2	Wanita	6	20%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pria memiliki presentase sebesar 80% dari 30 orang responden, artinya bahwa jumlah responden pria terdiri dari 26 orang. Sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin wanita memiliki presentase sebesar 20% dari 30 orang responden, artinya bahwa jumlah responden wanita terdiri dari 6 orang. Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah pria.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persen %
1	20-26 Tahun	4	13%
2	26-35 Tahun	16	53%
3	36-45 Tahun	7	24%
4	46-55 Tahun	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.2 dari 30 responden yang berusia 20-26 tahun adalah sebanyak 4 orang (13%), Usia 26-35 tahun sebanyak 16 orang (53%), usia 36-45 tahun sebanyak 7 orang (24%) , usia 46-55 tahun sebanyak 3 orang (10%). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah usia 26-35 tahun.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SMA/SMK/Sederajat	18	60 %
2	D3	6	20 %
3	S1	6	20 %
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.3, Dari 30 responden yang tingkat pendidikannya S1 sebanyak 6 orang (20%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 orang (20%), tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 18 orang (60%). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat

4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Persentase %
1	1-10 tahun	15	50 %
2	11-20 tahun	14	47 %
3	20> tahun	1	3.3 %
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 dari 30 responden yang lama bekerja 1-10 tahun adalah sebanyak 15 orang (50%), 11-20 tahun sebanyak 14 orang (47%), dan 20> tahun

adalah sebanyak 1 orang (3,3%). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah lama bekerjanya 1-10 tahun.

5. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan per Bulan

Tabel 4.5

Distribusi Tingkat pendapatan responden per Bulan

No.	Tingkat pendapatan	Jumlah	Persentase %
1	Rp. 3.000.000>	23	77 %
2	Rp. 5.000.000>	1	3 %
3	Rp. 8.000.000>	6	20 %
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.5 dari 30 responden yang tingkat pendapatannya Rp. 3.000.000> sebanyak 23 orang (77%), tingkat pendapatannya Rp. 5.000.000> sebanyak 1 orang (3%), tingkat pendapatannya Rp. 8.000.000> berjumlah 6 orang (20%). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah tingkat pendapatannya Rp. 3.000.000>.

6. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.6

Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan responden

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase %
1	Penyimpan Cabang	1	3 %
2	Penaksir Cabang	1	3 %
3	Pengelola UPC	5	17 %
4	Kasir	6	20 %
5	Security	17	57 %
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.6 dari 31 responden yang memiliki jabatan Penyimpan Cabang sebanyak 1 orang (3%), Penaksir Cabang sebanyak 1 orang (3%), Pengelola UPC sebanyak 5 orang (17%), Kasir sebanyak 6 orang (20%), Security sebanyak 17

orang (57%). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah jabatan *Security*.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pria, dari kategori usia didominasi umur 26-35 tahun, dari pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA/SMK/Sederajat, dari jumlah pendapatan per bulan mayoritas mendapatkan penghasilan berkisar Rp. 3.000.000-Rp. 4.999.999, dari segi pangkat didominasi oleh *security*, dan dari masa kerja mayoritas selama 1-10 tahun

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian dengan harapan akan mendapatkan data atau informasi yang akurat. Dan uji yang bisa digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang berada di PT. Pegadaian Syariah Palembang, sebelum kuesioner disebarkan kepada 30 responden, penulis terlebih dahulu melakukan *try out* kepada 20 orang responden dengan memberikan 42 butir pertanyaan yang dibagi menjadi 4 variabel utama yaitu Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai untuk menguji valid dan reliabelnya seluruh pernyataan tersebut.

Tabel 4.7**Hasil Uji Validitas****(Variabel Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai)**

	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	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
Kpm4	0.750	Valid
Kpm5	0.692	Valid
Kpm6	0.715	Valid
Kpm7	0.839	Valid
Kpm8	0.827	Valid
Kpm9	0.811	Valid
Kpm10	0.708	Valid
Kpm11	0.791	Valid
Kpm12	0.624	Valid
Kpm13	0.719	Valid
Kpm14	0.733	Valid
Dsp1	0.834	Valid
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
Knj10	0.585	Valid
Knj11	0.546	Valid

Sumber: Data diolah, 2017.

Suatu item dianggap valid jika skor total dari 0.30. hasil menunjukkan bahwa semua pernyataan bisa dianggap valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* semua pernyataan kesemuanya lebih dari 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	9 Item Pertanyaan	0,821	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	14 Item Petanyaan	0,938	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	8 Item Pertanyaan	0,814	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	11 Item Pertanyaan	0,914	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan keterangan tabel 4, dapat 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 realiable.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Distribusi Jawaban Responden

a) Kompensasi (X1)

Dalam variabel Kompensasi pada kuesioner, penulis memasukan 9 butir pernyataan yang mempresentasikan indicator-indikator dari variabel tersebut, hasil *output* nya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X1)

Sumber : Data diolah 2017

N O	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 bisa menjalani pekerjaan dengan baik.	37.6%	56.7%	6.7%	0%	0%	100%
Rata-Rata		33%	63%	4%	0%	0%	100%

yang telah diolah pada table 4.9 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 terhadap pada indicator gaji sebesar 43.3%.

b) Kepemimpinan (X2)

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

Tabel 4.10

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan (X2)

Sumber : Data diolah 2017

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1.	Penganturan 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%	63.7%	16.7%	0%	0%	100%
4. a	Pemimpin selalu mengingatkan akan pentingnya pencapaian kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.	20%	63.7%	16.7%	0%	0%	100%
5. i	Pemimpin percaya bahwasanya saya dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.	20%	63.7%	16.7%	0%	0%	100%
6.	Pemimpin saya bersikap ramah terhadap para pegawai.	23.4%	63.3%	13.3%	0%	0%	100%
7. d	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. y	Saya merasa pemimpin mampu mengapresiasi ide-ide pegawai	20%	66.7%	13.3%	0%	0%	100%
11. a	Pemimpin memberikan pujian terhadap pegawai atas pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.	26.6%	56.7%	16.7%	0%	0%	100%
12. g	Selama rapat, pemimpin saya dapat memandu jalannya rapat dengan baik.	30%	56.7%	13.3%	0%	0%	100%
13. t	Pemimpin saya dapat membina para pegawainya baik dalam pencapaian tujuan kerja	13.3%	70%	16.7%	0%	0%	100%
14. e	Pemimpin membantu memecahkan permasalahan pegawai dengan baik dalam bekerja.	20%	66.7%	13.3%	0%	0%	100%
1	Rata-Rata	24%	62%	14%	0%	0%	100%

ah diolah pada tabeln 4.10 diatas dapat diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap kepemimpinan di PT. Pegadaian Syariah Jalan MP. Mangkunegara no. 22A Palembang. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terdapat pada indicator mengembangkan dan memajukan sebesar 36.6%.

c) Disiplin Kerja (X3)

Dalam variabel disiplin kerja pada kuesioner, penulis memasukan 8 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, hasil *outputnya* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X3)

Sumber : Data diolah 2017

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 memberikan 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. ^a	Perusahaan memberikan hukuman yang sesuai terhadap pegawai yang indisipliner	16.7%	83.3%	0%	0%	0%	100%
5. ^t	Rekan kerja saya memberikan pengaruh positif dalam bekerja	23.3%	66.7%	6.7%	0%	3.3%	100%
6. ⁱ	Perusahaan rutin melakukan pengawasan terhadap pegawai	20%	80%	0%	0%	0%	100%
7. ^d	Sanksi yang didapatkan terhadap pegawai yang indisipliner sudah sesuai dengan peraturan kerja perusahaan	53.3%	46.7%	0%	0%	0%	100%
8. ^a t	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%	100%

yang telah diolah pada tabeln 4.11 diatas dapat diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap disiplin kerja di PT. Pegadaian Syariah Jalan MP. Mangkunegara no. 22A Palembang. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terdapat pada indikator sangksi hukuman sebesar 53.3%. Namun terdapat ketidak senangan pada jawaban responden sebesar3.3% terhadap disiplin kerja pada indikator rekan kerja.

d) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Y pada penelitian ini diukur memalalui 11 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kinerja pegawai dijelaskan pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12

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 perusahaan	23.3%	76.7%	0%	0%	0%	100%
3.	Saya terampil dalam bekerja demi tercapainya tujuan kerja yang saya jalani	20%	80%	0%	0%	0%	100%
4.	Saya menjaga kebersihan dan kerapihan 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 berjati-hati dalam bekerja	26.7%	73.3%	0%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah 2017	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 sama 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 tabeln 4.12 diatas dapat diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap kinerjanya di PT. Pegadaian Syariah Jalan MP. Mangkunegara no. 22A Palembang. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terdapat pada indikator instruksi sebesar 33.3%.

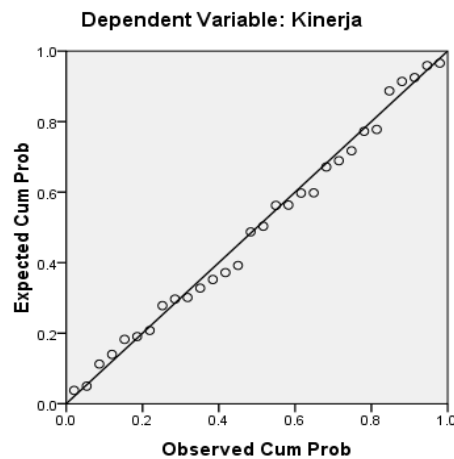
2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik ysng menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas
Kurva Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Berdasarkan gambar 4.2 di atas 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.

b) Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji dengan gambar plot dapat menyedatkan 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. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.13

Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34991318
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.440
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Dari hasil tabel 4.12 di atas diketahui bahwa hasil uji kolmogorov-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.

c) 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* $\geq 0,1$. Hasil pengujian VIF dan *Tolerance* dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.14**Uji Multikolinieritas****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.899	7.582		-.119	.907		
	Kompensasi	.345	.157	.273	2.196	.037	.886	1.129
	Kepemimpinan	.366	.077	.592	4.779	.000	.891	1.122
	Disiplin Kerja	.377	.178	.276	2.115	.044	.803	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Berdasarkan 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. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *Tolerance* masing-masing variabel yaitu Kompensasi sebesar 0.886, Kepemimpinan sebesar 0.891, Disiplin Kerja sebesar 0.803. Ini berarti menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,1. Maka menurut nilai *Tolerance* tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Imam Ghozali, bahwa nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menilai adanya multikolinieritas adalah jika nilai $VIF \leq 10$ atau nilai $Tolerance \geq 0,1$.

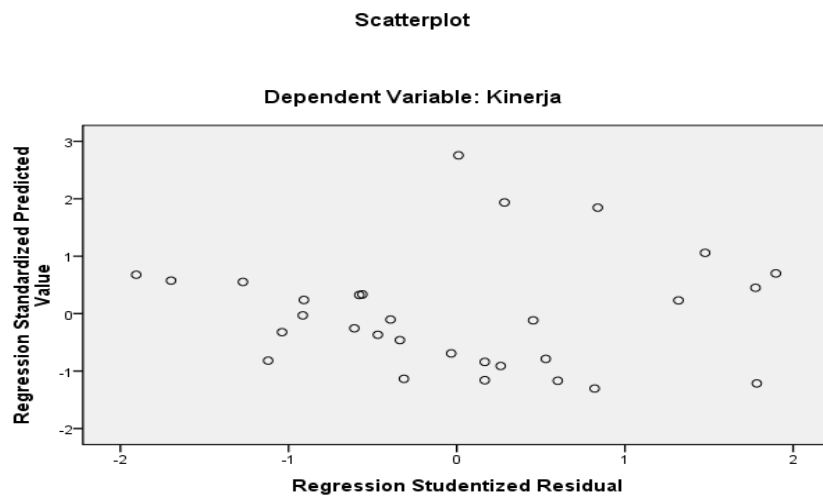
d) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20.0, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

Gambar 4.3

Scatter Plot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)



Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

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. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen (bebas) Gaya

Kompensasi, Kepemimpinan, serta Disiplin Kerja. Sesuai dengan pernyataan Imam Ghozali, bahwa jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Koefisien Korelasi Dan Determinasi (R2)

Tabel 4.15

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.603	2.48178

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

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.

4. Uji F dan Uji t

a) Uji F hitung (Simultan)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- $H_0 : \beta_{1,2,3} = 0$; tidak terdapat pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja terhadap kinerja Ppegawai.
- $H_a : \beta_{1,2,3} \neq 0$; terdapat pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F hitung menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh

terhadap variabel dependen. Hasil uji F hitung dapat dilihat dari tabel Anova, nilai F hitung dapat dilihat dari *p-value* pada tabel, dengan dasar pengambilan keputusan.

Dengan menggunakan signifikansi

- Apabila probabilitas $<0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Apabila probabilitas $>0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.16

Hasil Uji F Hitung (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.726	3	96.575	15.680	.000 ^a
	Residual	160.141	26	6.159		
	Total	449.867	29			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Kesimpulan dapat diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,000) jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai sig $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Karena nilai sig $< \alpha$ mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, ketiga variabel independen yaitu Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepemimpinan, serta Disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Pegadaian Syariah Jalan MP. Mangkunegara no 22A Palembang.

b) Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t_{hitung} ini dapat dilihat dalam table *coefficients*. Nilai uji t_{hitung} dapat dilihat dari *p-value* pada table masing-masing variabel independen dengan dasar pengambilan keputusan.

Dengan menggunakan angka signifikansi :

- Apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- Apabila probabilitas $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.899	7.582		-.119	.907		
	Kompensasi	.345	.157	.273	2.196	.037	.886	1.129
	Kepemimpinan	.366	.077	.592	4.779	.000	.891	1.122
	DisiplinKerja	.377	.178	.276	2.115	.044	.803	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

(1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

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

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

parsial.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; sig $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP, Mangkunegara no 22A Palembang.

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. Kompensasi yang diberikan atas kontribusi pegawai dalam bekerja bisa dalam bentuk kompensasi finansial langsung yang terbagi atas gaji/upah dan insentif. Apabila individu mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya dalam perusahaan tempat ia bekerja, dapat mempengaruhi hasil kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

(2) Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; sig $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kepemimpinan secara parsial

(individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP, Mangkunegara no 22A Palembang.

Perilaku kepemimpinan mengacu pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendiskusikan, serta mengajak para bawahannya agar mau bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan guna pencapaian tujuan bersama. Dikarenakan perilaku kepemimpinan yang efektif dalam mengarahkan pegawainya dalam bekerja sangatlah mempengaruhi kemajuan suatu organisasi/perusahaan.

(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 Syariah Jalan MP, Mangkunegara no 22A Palembang.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kemampuan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan baik mampu memberikan kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan perusahaan.

5. Analisis Persamaan Linier Berganda

Tabel 4.18

Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.899	7.582		-.119	.907		
	Kompensasi	.345	.157	.273	2.196	.037	.886	1.129
	Kepemimpinan	.366	.077	.592	4.779	.000	.891	1.122
	Disiplin Kerja	.377	.178	.276	2.115	.044	.803	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan tabel *coefficient* diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

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

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

Dari hasil perhitungan SPSS 20 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar -0,899 artinya jika variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), serta disiplin kerja (X_3) adalah 0 maka kinerja pegawai

nilainya adalah -0,899 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.

- b. Koefisien regresi variabel kompensasi 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama kelas III Bekasi, dengan asumsi yang bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,366 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP, Mangkunegara no 22A Palembang.
- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,377 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP, Mangkunegara no 22A Palembang, dengan asumsi yang bernilai tetap.
- e. Hasil ini sesuai dengan penelitian I Wayan Tresna Ariana dan I Gede Riana (2011) “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi kasus pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar) yang didalam penelitiannya menggunakan uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- f. Hasil ini sesuai dengan teori para ahli, di antaranya:

- **Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai**

Jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan

perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis. Sistem kompensasi memberi dua tujuan penting, yaitu: 1) mendorong para pekerja untuk merasakan hak memiliki organisasi 2) mendorong para pekerja untuk berprestasi yang lebih tinggi.

- **Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Dalam perspektif ilmu kepemimpinan ada beberapa tujuan yang diharapkan dapat tercapai menurut Fahmi, salah satunya adalah perubahan yang dilakukan pada sisi manajemen bertujuan untuk menciptakan suatu kinerja yang lebih baik dan itu diharapkan memiliki pengaruh pada peningkatan penjualan dan penambahan profit yang diterima. Lebih jauh lagi pihak pimpinan perusahaan dengan turut serta memberi perhatian kepada para karyawan dalam bentuk penghargaan. Penghargaan dalam bentuk finansial dan nonfinansial terbukti mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

- **Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP, Mangkunegara no 22A Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP, Mangkunegara no 22A Palembang.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP, Mangkunegara no 22A Palembang.
3. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Jalan MP, Mangkunegara no 22A Palembang.
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).

B. Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Melakukan pertemuan (*coffee break*) minimal 1 bulan sekali sehingga bisa memberikan masukan pendapat, saran, kritik, terhadap pimpinan dan karyawan sehingga tidak terjadi *miss* komunikasi diantara karyawan dan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS20”*.
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”*, BPFEE,
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
- Mulyadi. *“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka”*. 2012

LAMPIRAN

Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi (X_1)

Responden	Komp1	Komp2	Komp3	Komp4	Komp5	Komp6	Komp7	Komp8	Komp9	Total
1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
6	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
7	3	4	4	4	3	3	4	4	3	32
8	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
9	4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
10	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
11	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
14	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
15	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
16	4	4	5	3	4	4	4	4	5	37
17	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40
18	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
27	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
28	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kepemimpinan (X₂)

Responden	Kep1	Kep2	Kep3	Kep4	Kep5	Kep6	Kep7	Kep8	Kep9	Kep10	Kep11	Kep12	Kep13	Kep14	Total
1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	51
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	53
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	50
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	61
7	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	64
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
11	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	52
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	63
14	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	65
15	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	50
16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	64
17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
20	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	49
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	64
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	59
25	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	55
26	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	49
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
28	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	65
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	66

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Responden	Dsp1	Dsp2	Dsp3	Dsp4	Dsp5	Dsp6	Dsp7	Dsp8	Total
1	5	5	4	4	4	4	5	4	35
2	4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	4	3	4	4	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	4	4	5	5	5	4	37
10	5	5	4	5	5	5	5	5	39
11	5	5	5	5	4	4	5	5	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	5	4	4	4	4	4	34
14	4	3	4	4	4	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	4	4	5	5	5	5	38
17	4	4	4	4	5	4	5	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	4	4	4	4	5	4	35
20	3	4	4	4	1	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	4	5	5	4	5	5	35
23	4	4	5	4	4	4	5	5	35
24	5	3	4	4	4	4	5	4	33
25	3	4	4	4	3	4	5	4	31
26	5	5	4	4	3	5	5	5	36
27	4	4	4	4	4	4	5	5	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	4	5	5	5	5	5	39

Komp 9	Pearson Correlation	.555**	.249	.143	-.084	.441*	.477**	.206	.511**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.001	.185	.450	.659	.015	.008	.275	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.822**	.654**	.444*	.470**	.772**	.858**	.571**	.507**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.009	.000	.000	.001	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Kep 13	Pearson Correlation	.383*	.449*	.508*	.608*	.407*	.419*	.384*	.451*	.462*	.326	.384*	.590*	1	.539*	.657*
	Sig. (2-tailed)	.037	.013	.004	.000	.026	.021	.036	.012	.010	.079	.036	.001		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kep 14	Pearson Correlation	.597*	.490*	.570*	.378*	.474*	.370*	.429*	.629*	.576*	.493*	.518*	.608*	.539*	1	.732*
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.001	.039	.008	.044	.018	.000	.001	.006	.003	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.659*	.813*	.760*	.778*	.769*	.742*	.771*	.846*	.773*	.778*	.779*	.579*	.657*	.732*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Correlations

	Dsp1	Dsp2	Dsp3	Dsp4	Dsp5	Dsp6	Dsp7	Dsp8	Total
Dsp1 Pearson Correlation	1	.487**	.146	.237	.444*	.583**	.397*	.262	.701**
Sig. (2-tailed)		.006	.443	.207	.014	.001	.030	.161	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Dsp2 Pearson Correlation	.487**	1	.304	.380*	.229	.574**	.527**	.388*	.729**
Sig. (2-tailed)	.006		.103	.039	.224	.001	.003	.034	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Dsp3 Pearson Correlation	.146	.304	1	.351	.093	.049	.170	.347	.389*
Sig. (2-tailed)	.443	.103		.057	.624	.797	.368	.061	.034
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Dsp4 Pearson Correlation	.237	.380*	.351	1	.425*	.447*	.418*	.632**	.672**
Sig. (2-tailed)	.207	.039	.057		.019	.013	.021	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Dsp5 Pearson Correlation	.444*	.229	.093	.425*	1	.389*	.341	.397*	.671**
Sig. (2-tailed)	.014	.224	.624	.019		.034	.066	.030	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Dsp6 Pearson Correlation	.583**	.574**	.049	.447*	.389*	1	.468**	.530**	.745**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.797	.013	.034		.009	.003	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Dsp7 Pearson Correlation	.397*	.527**	.170	.418*	.341	.468**	1	.661**	.731**
Sig. (2-tailed)	.030	.003	.368	.021	.066	.009		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Dsp8 Pearson Correlation	.262	.388*	.347	.632**	.397*	.530**	.661**	1	.739**
Sig. (2-tailed)	.161	.034	.061	.000	.030	.003	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.701**	.729**	.389*	.672**	.671**	.745**	.731**	.739**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

	Knj1	Knj2	Knj3	Knj4	Knj5	Knj6	Knj7	Knj8	Knj9	Knj10	Knj11	Total
Knj 1 Pearson Correlation	1	.117	.337	.244	.139	.263	.284	.098	.297	.138	.136	.347
Sig. (2-tailed)		.538	.069	.194	.463	.161	.129	.606	.111	.467	.474	.060
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 2 Pearson Correlation	.117	1	.627**	.725**	.709**	.446*	.671**	.737**	.730**	.483**	.461*	.817**
Sig. (2-tailed)	.538		.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.007	.010	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 3 Pearson Correlation	.337	.627**	1	.725**	.512**	.446*	.671**	.558**	.730**	.483**	.577**	.817**
Sig. (2-tailed)	.069	.000		.000	.004	.014	.000	.001	.000	.007	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 4 Pearson Correlation	.244	.725**	.725**	1	.484**	.489**	.558**	.480**	.685**	.372*	.506**	.769**
Sig. (2-tailed)	.194	.000	.000		.007	.006	.001	.007	.000	.043	.004	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 5 Pearson Correlation	.139	.709**	.512**	.484**	1	.354	.582**	.641**	.639**	.526**	.488**	.740**
Sig. (2-tailed)	.463	.000	.004	.007		.055	.001	.000	.000	.003	.006	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 6 Pearson Correlation	.263	.446*	.446*	.489**	.354	1	.463**	.533**	.452*	.525**	.104	.609**
Sig. (2-tailed)	.161	.014	.014	.006	.055		.010	.002	.012	.003	.586	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 7 Pearson Correlation	.284	.671**	.671**	.558**	.582**	.463**	1	.921**	.767**	.554**	.532**	.857**

	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.000	.001	.001	.010		.000	.000	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 8	Pearson Correlation	.098	.737**	.558**	.480**	.641**	.533**	.921**	1	.674**	.588**	.441*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.606	.000	.001	.007	.000	.002	.000		.000	.001	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 9	Pearson Correlation	.297	.730**	.730**	.685**	.639**	.452*	.767**	.674**	1	.653**	.655**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.111	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 10	Pearson Correlation	.138	.483**	.483**	.372*	.526**	.525**	.554**	.588**	.653**	1	.544**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.467	.007	.007	.043	.003	.003	.001	.001	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Knj 11	Pearson Correlation	.136	.461*	.577**	.506**	.488**	.104	.532**	.441*	.655**	.544**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.474	.010	.001	.004	.006	.586	.002	.015	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot al	Pearson Correlation	.347	.817**	.817**	.769**	.740**	.609**	.857**	.815**	.902**	.738**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 Hasil Realiabilitas

Hasil Uji Realiabilitas untuk Variabel Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	9

Hasil Uji Realiabilitas untuk Variabel Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	14

Hasil Uji Realiabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Hasil Uji Realiabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

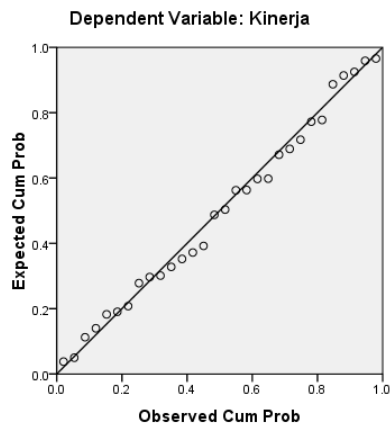
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	11

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

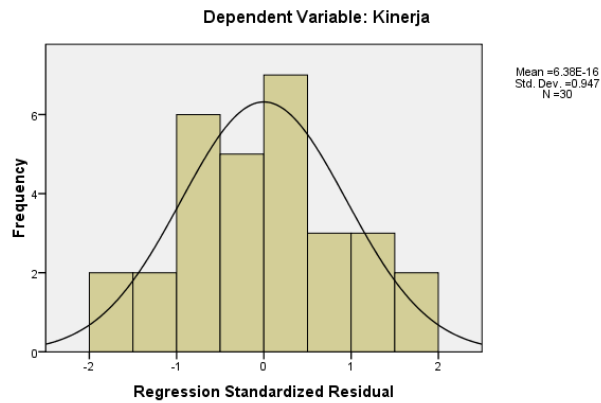
a. Hasil Uji Normalitas

Secara grafik Normal Probability plot dan Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



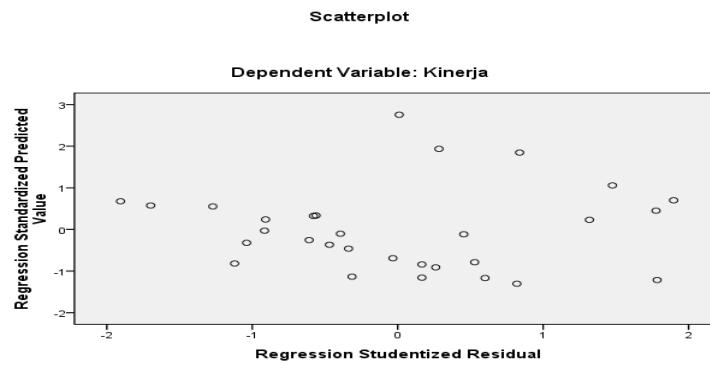
b. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.899	7.582		-.119	.907		
	Kompensasi	.345	.157	.273	2.196	.037	.886	1.129
	Kepemimpinan	.366	.077	.592	4.779	.000	.891	1.122
	DisiplinKerja	.377	.178	.276	2.115	.044	.803	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Hasil Uji Heteroskedosititas



Correlations

		Kinerja	Kompensasi	Kepemimpinan	DisiplinKerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.349	.672	.544
	Kompensasi	.349	1.000	-.018	.315
	Kepemimpinan	.672	-.018	1.000	.307
	DisiplinKerja	.544	.315	.307	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.029	.000	.001
	Kompensasi	.029	.	.462	.045
	Kepemimpinan	.000	.462	.	.049
	DisiplinKerja	.001	.045	.049	.
N	Kinerja	30	30	30	30
	Kompensasi	30	30	30	30
	Kepemimpinan	30	30	30	30
	DisiplinKerja	30	30	30	30

Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.899	7.582		-.119	.907
	Kompensasi	.345	.157	.273	2.196	.037
	Kepemimpinan	.366	.077	.592	4.779	.000
	DisiplinKerja	.377	.178	.276	2.115	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.603	2.48178

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.899	7.582		-.119	.907
	Kompensasi	.345	.157	.273	2.196	.037
	Kepemimpinan	.366	.077	.592	4.779	.000
	DisiplinKerja	.377	.178	.276	2.115	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.726	3	96.575	15.680	.000 ^a
	Residual	160.141	26	6.159		
	Total	449.867	29			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran Data Responden

Responden	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Jabatan	Rentang Gaji
1	Laki-Laki	52 Tahun	SMA	5-10 Tahun	Penyimpang Cabang	Rp. 8.000.000>
2	Perempuan	29 Tahun	S1	5-10 Tahun	Penaksir Cabang	Rp. 8.000.000>
3	Perempuan	29 Tahun	S1	5-10 Tahun	Pengelola UPC	Rp. 8.000.000>
4	Perempuan	48 Tahun	S1	5-10 Tahun	Pengelola UPC	Rp. 8.000.000>
5	Laki-Laki	26 Tahun	S1	5-10 Tahun	Pengelola UPC	Rp. 5.000.000>
6	Perempuan	48 Tahun	S1	5-10 Tahun	Pengelola UPC	Rp. 8.000.000>
7	Laki-Laki	37 Tahun	S1	5-10 Tahun	Pengelola UPC	Rp. 8.000.000>
8	Laki-Laki	36 Tahun	D3	5-10 Tahun	Kasir	Rp. 3.000.000>
9	Laki-Laki	25 Tahun	D3	5-10 Tahun	Kasir	Rp. 3.000.000>
10	Laki-Laki	27 Tahun	D3	5-10 Tahun	Kasir	Rp. 3.000.000>
11	Laki-Laki	29 Tahun	D3	5-10 Tahun	Kasir	Rp. 3.000.000>
12	Laki-Laki	28 Tahun	D3	5-10 Tahun	Kasir	Rp. 3.000.000>
13	Laki-Laki	36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
14	Laki-Laki	31 Tahun	SMA	5-10 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
15	Laki-Laki	24 Tahun	SMA	5-10 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
16	Laki-Laki	26 Tahun	SMA	5-10 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
17	Laki-Laki	33 Tahun	SMA	5-10 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
18	Laki-Laki	27 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
19	Laki-Laki	38 Tahun	SMA	5-10 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
20	Laki-Laki	28 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
21	Laki-Laki	27 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
22	Laki-Laki	27 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
23	Laki-Laki	44 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
24	Laki-Laki	31 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
25	Laki-Laki	38 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
26	Laki-Laki	33 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
27	Laki-Laki	24 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
28	Laki-Laki	22 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
29	Laki-Laki	42 Tahun	SMA	<5 Tahun	Security	Rp. 3.000.000>
30	Laki-Laki	28 Tahun	D3	<5 Tahun	Kasir	Rp. 3.000.000>

Lampiran 1 SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di Tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Studi Ekonomi Islam

Nama : Ardiansyah
NIM : 13190025

Sedang mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Syariah Palembang”. Saudara/i terpilih sebagai responden untuk memberikan pendapat sebagai masukan guna mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Pegadaian Syariah Palembang.

Dalam menjawab kuesioner yang saya berikan mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan tidak akan berpengaruh pada penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara/I karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ardiansyah

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Syariah Palembang

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : tahun

Pendidikan : SMA/Sederajat Sarjana/S1
 Diploma/D III Magister/S2

Pendapatan per Bulan : Rp 3000.000> Rp 8.000.000>
 Rp 5.000.000>

Pangkat/Jabatan :

Masa kerja : tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan bapak/ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda. Dengan cara memberi tanda ceklist (√) pada jawaban saudara/i pilih di kolom jawaban yang telah disediakan.

Keterangan dari singkatan jawaban adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/ibu cukup menjawab sesuai yang bapak/ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaanya.
Selamat mengisi kuesioner

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN YANG DIMINTA

1. Responden adalah pegawai PT. Pegadaian Syariah Palembang
2. Responden adalah karyawan yang telah bekerja ≥ 1 tahun

Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan yang saya tanggung					
2.	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan					
3.	Perusahaan memberikan komisi sesuai dengan pencapaian kerja saya					
4.	Saya merasa liburan yang diberikan perusahaan dapat memberikan semangat dalam bekerja					
5.	Perusahaan memberikan asuransi (BPJS) untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pegawai					
6.	Saya mendapatkan THR yang sesuai dengan kebutuhan hari raya dari perusahaan					
7.	Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil kerja saya					
8.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tanggung					
9.	Perusahaan percaya bila saya bisa menjalani pekerjaan dengan baik					

Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
10.	Pengaturan jadwal kerja saya diatur dengan baik oleh pimpinan					
11.	Pemimpin memberikan pengarahan agar saya bisa bekerja dengan sungguh-sungguh					
12.	Pemimpin mampu menyediakan keperluan yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja					
13.	Pemimpin selalu mengingatkan akan pentingnya pencapaian kinerja sesuai dengan harapan perusahaan					
14.	Pemimpin percaya bahwasanya saya dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan					
15.	Pemimpin saya bersikap ramah terhadap para pegawai					
16.	Pemimpin saya membantu memberikan masukan atas permasalahan yang dialami pegawai dalam bekerja					
17.	Pemimpin membantu saya dalam mengembangkan potensi diri					
18.	Pemimpin dapat menyampaikan informasi dalam rapat secara baik					
19.	Saya merasa pemimpin mampu mengapresiasi ide-ide pegawai					
20.	Pemimpin memberikan pujian terhadap pegawai atas pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan					
21.	Selama rapat, pemimpin saya dapat memandu jalannya rapat dengan baik					
22.	Pemimpin saya dapat membina para pegawainya dengan baik dalam pencapaian tujuan kerja					
23.	Pemimpin membantu memecahkan permasalahan pegawai dengan baik dalam bekerja					

Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
24.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
25.	Pemimpin memberi contoh yang baik dalam bekerja					
26.	Gaji yang saya dapatkan mampu memotivasi saya untuk bekerja secara sungguh-sungguh					
27.	Perusahaan memberikan hukuman yang sesuai terhadap pegawai yang indisipliner					
28.	Rekan kerja saya memberikan pengaruh positif dalam bekerja					
29.	Perusahaan rutin melakukan pengawasan terhadap pegawai					
30.	Sanksi yang didapatkan terhadap pegawai yang indisipliner sudah sesuai dengan peraturan kerja perusahaan					
31.	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang indisipliner					

Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
32.	Saya mematuhi SOP yang sesuai dengan harapan perusahaan					
33.	Dengan bekerja secara teliti, saya dapat memenuhi harapan kerja yang saya tanggung dari perusahaan					
34.	Saya terampil dalam bekerja demi tercapainya tujuan kerja yang saya jalani					
35.	Saya menjaga kebersihan dan kerapihan ruangan kerja					
36.	Pencapaian kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
37.	Saya menjalankan instruksi dari atasan dengan baik					
38.	Saya berinisiatif untuk memberikan kontribusi lebih dalam bekerja					
39.	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja					
40.	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja					
41.	Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam pencapaian tujuan kerja					
42.	Saya mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan					