

## Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru di Makassar

**Nuur Alya Muslimah**

Universitas Muslim Indonesia

[alyanuur2@gmail.com](mailto:alyanuur2@gmail.com)

**M Irfan Maulana Bima**

Universitas Muslim Indonesia

[maulanabima@umi.ac.id](mailto:maulanabima@umi.ac.id)

Alamat : Jl. Urip Sumoharjo KM.5, Kota Makassar

Korespondensi Penulis : [alyanuur2@gmail.com](mailto:alyanuur2@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of leadership and compensation on employee work discipline at PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru in Makassar. This research approach uses a quantitative approach. The sample used was the census method, totaling 62 respondents. And then the data analysis model used is multiple linear regression analysis which was processed using the SPSS Version 23 program. Based on the results of research that has been conducted, it shows that the influence of leadership and compensation has a positive and significant effect on employee work discipline at PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru in Makassar.*

**Keywords :** *Compensation, Leadership and Work discipline*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan sampel yang digunakan adalah dengan metode *sensus* yang berjumlah 62 orang responden. Dan selanjutnya model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di olah menggunakan program SPSS Versi 23. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar.

**Kata Kunci :** Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi

### PENDAHULUAN

Salah satu komponen paling vital dalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (karyawan). Dalam setiap perusahaan, karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, karyawan merupakan penggerak dan pelaksana utama dalam menjalankan strategi yang sudah disusun, berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan. Salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan pemberdayaan guna dapat menghasilkan para karyawan yang berkualitas adalah dengan cara meningkatkan dan disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Karyawan yang

disiplin dapat meningkatkan efektifitas organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Namun disiplin kerja tidak hanya bergantung pada faktor internal karyawan, namun juga di pengaruhi oleh faktor eksternal seperti Kepemimpinan dan Kompensasi

Disiplin dapat menunjukkan tingkat kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan agar dapat mematuhi aturan yang ada disuatu perusahaan. Disiplin terkait dengan jam kerja, tingkat kehadiran, tugas prestasi dan ketepatan waktu dalam bekerja (Zainal. 2017)

Seorang kepala PT. Pegadaian Malimongan Baru harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri karyawan pada saat bekerja yang berujung pada proses untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari tingginya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam menciptakan disiplin yang baik, di perlukan peraturan untuk menjadi suatu pedoman bagi karyawan, karena apabila karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada, maka kedisiplinan suatu organisasi di katakan baik

Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan akan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja, karena tak jarang pada karyawan akan mengikuti apa yang biasa dilakukan oleh pemimpinnya saat bekerja. Pemimpin harus bisa memberikan teladan yang baik bagi para karyawan serta juga harus bisa bersikap tegas kepada para karyawan yang juga melanggar aturan, hal ini bertujuan agar tidak terjadi pelanggaran yang berulang.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin yang baik dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin. Disiplin kerja yang di lakukan oleh karyawan akan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja. Pemimpin harus bisa memberikan teladan yang baik bagi para karyawan serta harus bisa bersikap tegas kepada para karyawan yang juga melanggar aturan, hal ini bertujuan agar tidak terjadi pelanggaran yang berulang

Selain kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai hasil dari

kinerja mereka dalam organisasi. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Kompensasi adalah sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah di berikan mereka kepada perusahaan (Saydam, 1996). Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari presentasi yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin yang bertanggung jawab, tegas, bijaksana, mampu mengolah, mengarahkan, mempengaruhi, dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang di hadapi karyawan. Di sisi lain tuntutan perusahaan terhadap pegawai yang harus di imbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Dengan Kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan di harapkan disiplin kerja dari masing-masing pegawai meningkat.

Dalam hal ini Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dan Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, di harapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik

P T. Pegadaian (Persero) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berstatus perusahaan perseroan yang melakukan bisnis sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (PJOK) No.31/PJOK.05/2016. PT Pegadaian adalah anak usaha dari Bank Rakyat Indonesi yang terutama bergerak dibidang gadai. Bahkan nama dan logo pegadaian telah tercatat sebagai hak atas karya intelektual PT. Pegadaian (Persero) sejak tahun 2009 dan telah diperpanjang pada tahun 2019 untuk 10 tahun kedepan. PT. Pegadaian (Persero) bertekad untuk senantiasa melaksanakan visi dan misi, dengan visi Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat dan misi Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh *stakeholder* dengan mengembangkan bisnis inti, memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi Ultra Mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder. Pegadaian cabang Malimongan Baru berlokasi di jl. Pontiku No. 19 melayani beberapa gadai

bisnis, gadai, kreasi, kradasi, krista, emasKu, mulia, kresna, gadai flexi, tabungan emas, MPO (Pembelian dan pembayaran tagihan telepon, listrik air, tiket, internet, TV berbayar, pembayaran iuran BPJS)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan. Penulis menemukan bahwa disiplin kerja pegawai masih harus diperbaiki, masih terlihat adanya permasalahan dalam disiplin kerja seperti: Pertama, masih adanya karyawan yang terlambat, belum bisa tepat waktu baik itu dalam waktu masuk dan pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang seharusnya, Kedua:, masih ada karyawan yang tidak melakukan absensi dengan menggunakan fingerprint sehingga dinyatakan tidak hadir dalam absensi. Secara rinci rekap absensi termasuk juga jumlah keterlambatan karyawan 2 tahun terakhir pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan baru di Makassar, dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 Rekap Absensi karyawan PT. Pegadaian CP Malimongan baru 2021- 2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan yang alfa</b>	<b>Jumlah karyawan yang terlambat</b>	<b>Presentase karyawan yang terlambat</b>	<b>Presentase karyawan yang alfa</b>
2021	60	10	25	41,6%	16,6%
2022	62	12	27	43,5%	19,3%

*sumber*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat masalah yang dihadapi oleh PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar. Meskipun dari data ini juga bisa dilihat bahwa tidak ada satupun karyawan yang sengaja tidak masuk tanpa keterangan selama dua tahun terakhir, tetap saja karyawan yang sering terlambat tidak bisa dibiarkan begitu saja.

Selain angka keterlambatan karyawan di perusahaan tersebut juga sering dijumpai beberapa karyawan masih sering terlambat kembali ketempat kerja setelah jam makan siang, padahal sudah ada peraturan bahwa karyawan memiliki jam istirahat untuk makan siang antara pukul 12:00-13.00.

Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik. Tentu hal ini akan

menimbulkan masalah pada proses perusahaan dalam usaha mencapai tujuan, hal ini disebabkan karena timbulnya ketidakstabilan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin kerja yang dilakukan Karyawan akan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja, karena tak jarang para karyawan akan mengikuti apa yang bisa dilakukan pemimpinnya saat bekerja

Tak hanya dengan kepemimpinan saja, disiplin kerja juga bisa tercipta apabila dalam organisasi tersebut memiliki sistem yang baik dalam memberikan kompensasi terhadap para karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial dan nonfinansial. Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka akan timbul kesemangatan dan motivasi karyawan dalam bekerja, yang mana hal ini akan mendorong para karyawan untuk melaksanakan disiplin kerja sesuai dengan apa yang perusahaan tetapkan.

Dalam hal ini Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dan Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, di harapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisa keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram (2008: 149)).

Lokasi yang menjadi tempat pengambilan data sebagai bahan penelitian yaitu pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru yang berlokasi di Kota Makassar tepatnya di Jl. Pontiku No. 19, Malimongan Baru, kec. Bontoala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang di rencanakan dalam penelitian kurang lebih satu bulan, pada pertengahan bulan April 2023 sampai dengan akhir bulan Mei 2023.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer data yang diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis mengenai pengaruh faktor kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru di Makassar yang beralamat di Jl. Pontiku No. 19,

Malimongan Baru, Kec. Bontoala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90152 sebanyak 62 orang. Objek sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi yang tersedia sebanyak 62 orang dimana metode yang digunakan metode *sensus* (sampel jenuh), yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel karena populasinya tidak terlalu banyak yaitu sejumlah 62 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### a. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau informasi mengenai data variabel dalam penelitian ini, maka digunakan tabel statistic. Tabel statistic deskriptif ini meliputi nilai jumlah data (N), *mean*, minimum. Maximum dan standar deviasi dari 2 variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi yang mempengaruhi Disiplin kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar, seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	62	24.00	40.00	33.0000	3.73727
Kompensasi	62	21.00	38.00	31.3226	3.26820
disiplin_kerja	62	22.00	40.00	33.8871	3.75087
Valid N (listwise)	62				

*Sumber: Data diolah melalui SPSS*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 orang yang terdiri dari laki-laki 25 orang atau sebesar 40% dan perempuan sebanyak 37 orang atau sebesar 60%. Dari data tersebut diperoleh nilai minimum dari variabel Kepemimpinan sebesar 24.00 dan maksimum 40.00 dengan rata-rata 33.0 dan standar deviasi 3,737. Untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai minimum 21.00 dan maksimum 38.00 dengan rata-rata 31,3 dan standar deviasi 3.26. pada variabel dependen yaitu Disiplin kerja

diperoleh nilai minimum 22.00 dan nilai maksimum sebesar 40.00 dengan rata-rata 33.88 dan standar deviasi 3.75.

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui identitas dari karyawan yang telah terpilih sebagai responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di PT. Pegadaian Persero CP Malimongan baru Makassar terhadap 62 responden melalui penyebaran kuesioner, maka identitas responden dapat digambarkan sebagai berikut:

## 1. Karakteristik Responden

### 1.) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Pegadaian Persero CP Malimongan Baru Makassar di tunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Responden	%
Laki-laki	25	40
Perempuan	37	60
Total	62	100

*Sumber: Data diolah 2024*

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 37 orang sedangkan responden berjenis kelamin laki- laki sebanyak 25 orang.

### 2.) Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik yang dimaksud untuk menggambarkan kelompok usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok usia responden dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 6. Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Responden	%
20-25	21	34
26-30	16	26
31-35	11	18
36-40	12	19
41-45	2	3
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah 2024*

Table di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 20-25 tahun yaitu sebanyak

21 responden 34% . Responden yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 16 responden .

### 3.) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan karyawan pada PT. Pegadaian Persero CP Malimongan baru Makassar sebagai berikut:

**Tabel 7. Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA/SMK	2	3
Diploma	10	16
S1	43	70
S2/Magister	7	11
<b>Jumlah</b>	62	100

*Sumber: Data diolah 2024*

Berdasarkan tabel diatas pendidikan responden yang paling dominan adalah S1 yang terdiri dari 43 orang atau 70% dan yang terendah adalah SMA/SMK yang terdiri dari 2 orang atau 3%.

## 2. Deskriptif Variabel

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan baru di Makassar. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 62 orang, maka:

Skor tertinggi – Skor terendah

$$Range = \text{Range skor}$$

$$\text{Skor tertinggi} : 62 \times 5 = 310$$

$$\text{Skor terendah} : 62 \times 1 = 62$$

Sehingga *range* untuk hasil survey, yaitu:

$$Range = \frac{310 - 62}{5} = 49,6$$

Range skor:

$$249 - 310 = \text{Sangat baik}$$



187 – 248 = Baik

125 – 187 = Cukup

63 – 124 = Buruk

0 – 62 = Sangat Buruk.

## 1.) Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari 10 butir pertanyaan.

**Tabel 8 . distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan**

X1	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Netral (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	4	6	9	14	19	31	16	26	14	23	213
X1.2	0	0	1	2	17	27	28	45	16	26	245
X1.3	0	0	6	10	23	37	26	42	7	11	220
X1.4	0	0	3	5	18	29	26	42	15	24	239
X1.5	0	0	7	11	21	34	31	50	3	5	216
X1.6	0	0	2	3	20	32	31	50	9	15	233
X1.7	0	0	7	11	21	34	31	50	3	5	196
X1.8	0	0	5	8	7	11	26	42	22	35	245
X1.9	0	0	3	5	17	27	37	60	5	8	230
X1.10	0	0	6	10	21	34	25	40	10	16	225
Rata-rata											203,7

*Sumber: Data diolah 2024*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui tentang distribusi jawaban responden diketahui bahwa kebanyakan responden memilih opsi *setuju* dan *Netral*. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai Variabel Kepemimpinan yang berada pada *range* kedua (baik) dengan total skor 203,7.

Maka dapat disimpulkan bahwa di Pegadaian Cp Malimongan baru memiliki kepemimpinan yang baik dan mampu mengarahkan karyawan tersebut sesuai dengan aturan perusahaan.

## 2.) Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 8 butir pertanyaan

**Tabel 9 . distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

X2	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Netral (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	2	3	11	18	29	47	20	32	253
X2.2	0	0	4	6	17	27	34	55	7	11	230
X2.3	0	0	2	3	9	15	18	29	33	53	268
X2.4	0	0	2	3	11	18	29	47	20	32	253
X2.5	0	0	4	6	15	25	19	31	24	39	249
X2.6	0	0	4	6	19	31	28	45	11	18	232
X2.7	0	0	2	3	14	23	37	60	9	15	239
X2.8	0	0	2	3	12	19	25	40	23	37	255
Rata-rata											247,3

*Sumber: Data diolah 2024*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui tentang distribusi jawaban responden diketahui bahwa kebanyakan responden memilih opsi *setuju* dan *sangat setuju*. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai Variabel Kompensasi yang berada pada *range* kedua (baik) dengan total skor 247,3.

Maka dapat disimpulkan bahwa Pegadaian CP Malimongan baru memiliki Kompensasi yang baik, perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan usaha yang dikeluarkan masing-masing karyawan.

### 3.) Variabel Disiplin Kerja

Variabel kinerja dalam penelitian in terdiri dari 9 butir pertanyaan.

**Tabel. 10. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja**

Y	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Netral (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	6	10	23	37	26	42	7	11	220
Y2	0	0	2	3	23	37	35	56	2	3	223
Y3	0	0	2	3	25	40	17	27	18	29	237
Y4	0	0	4	6	17	27	31	50	10	16	233
Y5	0	0	3	5	14	23	16	26	29	47	257
Y6	0	0	4	6	22	35	31	50	5	8	223
Y7	0	0	3	5	16	26	32	52	11	18	237
Y8	0	0	4	6	19	31	28	45	11	18	232
Y9	0	0	2	3	14	23	37	60	9	15	239
Rata-rata											233,4

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui tentang distribusi jawaban responden diketahui bahwa kebanyakan responden memilih opsi *setuju* dan *netral*. Secara keseluruhan tanggapan respnden mengenai Variabel Disiplin Kerja yang berada pada *range* kedua ( baik) dengan total skor 233,4.

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pegadaian CP Malimongan baru memiliki disiplin kerja yang (baik) menaati peraturan perusahaan, dan bertanggung jawab dalam bertugas.

## b. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan ketelitian serta ketepatan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r hitung dibandingkan dengan r-tabel, r-tabel dapat dihitung dengan  $df=N-2$ . Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30, sehingga  $df= 30-2=28$ ,  $r (?;28) = 0,210$ . Jika r-hitung > r-tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 11 . Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung > rtabel	Keterangan
	X1.1	0,482 > 0,210	Valid
	X1.3	0,623 > 0,210	Valid
	X1.4	0,337 > 0,210	Valid

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CP MALIMONGAN BARU DI MAKASSAR**

<b>Kepemimpinan</b>	<b>X1.5</b>	0,592 > 0,210	Valid
	<b>X1.6</b>	0,380 > 0,210	Valid
	<b>X1.7</b>	0,592 > 0,210	Valid
	<b>X1.8</b>	0,549 > 0,210	Valid
	<b>X1.9</b>	0,262 > 0,210	Valid
	<b>X1.10</b>	0,583 > 0,210	Valid
<b>Kompensasi</b>	<b>X2.1</b>	0,747 > 0,210	Valid
	<b>X2.2</b>	0,371 > 0,210	Valid
	<b>X2.3</b>	0,290 > 0,210	Valid
	<b>X2.4</b>	0,747 > 0,210	Valid
	<b>X2.5</b>	0,701 > 0,210	Valid
	<b>X2.6</b>	0,344 > 0,210	Valid
	<b>X2.7</b>	0,281 > 0,210	Valid
	<b>X2.8</b>	0,483 > 0,210	Valid
<b>Disiplin</b>	<b>Y1</b>	0,652 > 0,210	Valid
	<b>Y2</b>	0,450 > 0,210	Valid
	<b>Y3</b>	0,637 > 0,210	Valid
	<b>Y4</b>	0,328 > 0,210	Valid
	<b>Y5</b>	0,419 > 0,210	Valid
	<b>Y6</b>	0,572 > 0,210	Valid
	<b>Y7</b>	0,548 > 0,210	Valid
	<b>Y8</b>	0,708 > 0,210	Valid
	<b>Y9</b>	0,398 > 0,210	Valid

*Sumber: Data diolah 2024*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa *correlated item total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden > nilai R-tabel yaitu 0. Pada tabel diatas diketahui 1 pernyataan tidak valid yang terdapat pada variabel kepemimpinan di bagian X1.2 . sedangkan yang lain valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas yang paling umum digunakan adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas yang baik disarankan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih atau sama dengan 0,6. Keandalan instrument dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, untuk nilai <0,5 memiliki kendala rendah, 0,5-0,7 memiliki keandalan sedang, 0,7-0,9 keandalan tinggi, dan >0,9

memiliki keandalan sangat baik (Taherdoost,2018).

**Tabel 12. Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<b>Kepemimpinan (X1)</b>	0,597	Sedang
<b>Kompensasi (X2)</b>	0,569	Sedang
<b>Disiplin Kerja (Y)</b>	0,669	Sedang

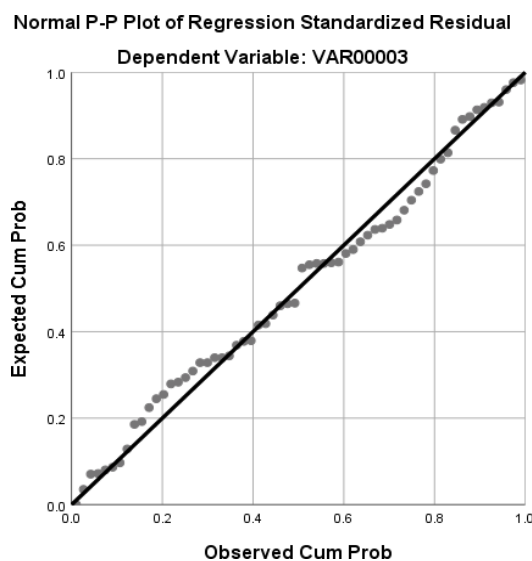
Sumber: Data diolah melalui SPSS 23

Berdasarkan data output SPSS diatas tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memberikan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,597 Kompensasi memberikan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,569 dan Disiplin kerja memberikan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,669. Hal ini menyatakan bahwa seluruh pernyataan ketiga variabel tersebut adalah *sedang* dan dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variabel masih layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik Normal P-Plot.



Sumber data : SPSS Versi 23

Berdasarkan grafik Normal P-Plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik Normal P-Plot memberikan pola distribusi menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik Normal P-Plotnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian pengujian regresi b = untuk pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Disiplin kerja karyawan dapat dilanjutkan.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya Multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance infaltion factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.01. salah satu cara untuk menguji adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari *variance infaltion factor* (VIF). Jika nilai VIF>10 maka terjadi Multikolinearitas.

**Tabel 13. Uji Multikolineraritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.890	1.123
.890	1.123

*Sumber data : SPSS Versi 23*

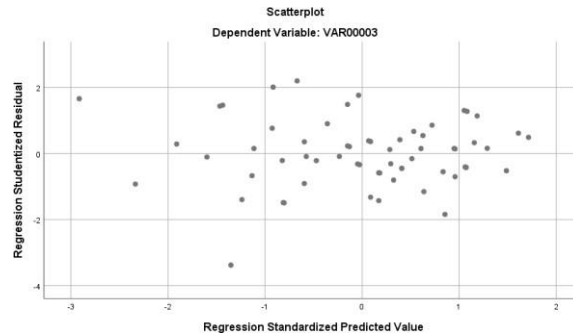
Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolineritas diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan data sampel diperoleh nilai tolerance > 0,10 dan VIF <10 pada masing- masing variabel, sehingga dapt disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**c. Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi hteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang

digunakan adalah metode yang digunakan adalah metode chart (diagram *Scatterplot*). Jika:

1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



*Sumber data : SPSS Versi 23*

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu , hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dari persamaan berikut. Penelitian ini menguji pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

**Tabel 14. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.689	3.507
Kepemimpinan	.632	.088
Kompensasi	.330	.100

*Sumber data : SPSS Versi 23*

Berdasarkan tabel *Coefficient* hasil output SPSS di atas maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=2,689+0,632X_1+0,330X_2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan secara rinci:

- 1.) Konstanta sebesar 2.689 dengan nilai positif. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan dari variabel Kepemimpinan dan Kompensasi, maka karyawan PT. Pegadaian Persero CP Malimongan Baru Makassar memiliki disiplin kerja sebesar 2.689
- 2.) Nilai koefisien regresi untuk Kepemimpinan sebesar 0,632. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan. Setiap peningkatan kepemimpinan akan memberikan dampak pada meningkatnya disiplin kerja sebesar 0,632.
- 3.) Nilai koefisien regresi untuk Kompensasi sebesar 0,330. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Setiap peningkatan kompoensasi akan memberikan dampak pada meningkatnya disiplin kerja karyawan sebesar 0,330

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan 0,05. Jika Sig>0,5 maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya Jika Sig< 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima.

**Tabel 15. Uji T**

T	Sig.
.767	.446
7,210	.000
3,295	.002

*Sumber data : SPSS Versi 23*

Berdasarkan hasil uji parsial telah dilakukan antara Kepemimpinan dan Kompensasi dengan disiplin kerja diketahui bahwa nilai Sig dari variabel Kepemimpinan dan Kompensasi masing- masing menunjukkan 0,000 dan 0,002. Dimana Sig tersebut < 0,05 maka arah koefisien positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru di Makassar.



## b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari semua variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan 0,05 jika  $\text{sig} > 0,05$  maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya jika  $\text{sig} < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima.

**Tabel 16. Uji F**

F	Sig.
44.141	.000 <sup>b</sup>

Sumber data : SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji similtas yang telah dilakukan antara Kepemimpinan dan Kompensasi dan disiplin kerja diketahui bahwa nilai Sig dari variabel independen adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kesalahan ( $\alpha=0,05$ ) ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka secara simultan Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero CP Malimongan Baru Makassar

## c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) mempunyai interval antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) maka semakin besar pula pengaruh variabel-variabel independe untuk memprediksi variasi variasi dependen. Namun jika semakin kecil, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) terdapat pada kolom *Adjusted R Square*. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.586	2.41391

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: disiplin\_kerja

*Sumber data : SPSS Versi 23*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, diketahui bahwa variabel Disiplin kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) cp Malimongan baru di Makassar di dapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.599 yang artinya pengaruh variabel Kepemimpinan(X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 59,9%. Sisanya 40,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam peneliti

## **PEMBAHASAN**

Disiplin kerja tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Berdasarkan hasil uji multikolineritas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen

<10, yang berjumlah X1 dan X2 =1.123 dapat diartikan bahwa data diatas menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Disiplin kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan baru di Makassar, mampu dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 0.599 yang artinya pengaruh variabel Kepemimpinan(X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 59,9%.

Sementara itu, berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa secara simultan Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan baru di Makassar dengan nilai F 44.141 dan Nilai Sig 0.000. berikut akan diuraikan pengaruh parsial dari setiap variabel independen terhadap Disiplin Kerja.

### **1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru di Makassar?**

Kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan. hal ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang searah dengan Disiplin kerja karyawan.

Sementara itu, berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar. Yang bernilai  $t = 7.210$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan kata lain, Kepemimpinan merupakan faktor penentu baik atau tidaknya Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya:

1. Cintya Febriana (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja karyawan di Dinas tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan ( $t_{hitung} 3,614 > t_{tabel} 2,004$ ),

## **2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru di Makassar?**

kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dimimpulkan bahwa variabel kompensasi searah dengan disiplin kerja karyawan.

Sementara itu, berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar. Yang bernilai  $t = 3.295$  dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan kata lain, Kepemimpinan merupakan faktor penentu baik atau tidaknya Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya:

1. Sri Hartono (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan. Hasil penelitiannya adalah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan, dengan hasil uji t Kompensasi terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan 0,003 dan nilai t hitung sebesar 3,123.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar.

2. Secara Parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar.
3. Secara Simultan Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh serentak terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan penelitian diatas maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pihak pimpinan PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar. Perlu mempertahankan dan tetap memperhatikan faktor-faktor mengenai kepemimpinan untuk memacu Disiplin Kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian dimana gaya kepemimpinan merupakan faktor penentu kerja.
2. Upaya peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi disetiap karyawan sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau performance pegawai kepada perusahaan.

### **REFERENSI**

- Abdussamad, Zuchri, 2014, Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Google jurnal (10 Februari 2019)
- Almitraf. (2015). Peningkatan Disiplin Kerja oleh Pimpinan dalam Organisasi. Jurnal Administrasi Pendidikan, 65- 69
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45–54.
- Ariana, I., & Riana, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(1), 121–136.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT. Rineka cipta.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Electrical and Mechanical Facility PT. Angkasa Pura II (Persero). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 273–282.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Unmuh Ponorogo Press.

- Ghozali, Imam, (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.
19. Cet. Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(02), 130–139.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Bumi. Aksara. [5] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Kepraktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .*Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta \_\_\_\_\_ . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Saragih.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang 6, 21. Batam.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan* . Jakarta: Raja Grafindo.
- M. Arif., (2018). “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun.” *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 6(2) (2018): 2338-4328.
- Maghfiroh, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014, *Evaluasi Kinerja*. Bandung:
- Mulyadi. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA.
- Nazir, Moh. 2014, *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

- N Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Puput, M, S. et al. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, Tahun XII, No 2, Oktober 2015.
- Refika Aditama. Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rinawati, Neni, 2016. Pengaruh kompetensi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Doaj>jurnal>view. (17 Februari 2019).
- Rivai, Veithzal. Mulyadi, Deddy. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, M., Supardi A. Bakri, & Yuliansyah M. Diah. (2015). Pengaruh Komepnsasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan . Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan.
- Sari, P. M., Bakri, S.A., dan Diah, Y. M. (2015). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.” JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan 87.
- Sari, P. M., Bakri, S.A., dan Diah, Y. M. (2015).Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatra Selatan.Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. (2), 87- 96
- Sasongko, Andrian D.J. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap KInerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk, Jurnal Revitalisasi, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5, No.1. Universitas Islam Kadiri, Kediri (<https://ejournal.uniska-kediri.ac.id> diakses 1 Maret 2016)
- Sedamayanti.(2015). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. CV. Mndar. Bandung.
- Siagian Sondang P., 2013. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT.Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang, P. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, 2014, Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta
- Simamora. 2013. Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.

Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta PT.Gramedia

Pustaka Utama.

Usman Fauzi. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Adminsistrasi Dan Bisnis* 2 (3) 172 – 185

Winata Edi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan, Sekolah tinggi ilmu Manajemen Sukma, Vol. 4, No. 1(<https://journals.synthesispublication> )

Wiratama, I. J., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 67-85.