

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat meneliti

PT Pegadaian adalah anak usaha dari Bank Rakyat Indonesia yang terutama bergerak dibidang gadai. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2022, perusahaan ini memiliki 12 unit kantor wilayah, 61 unit kantor area, 642 unit kantor cabang, dan 3.444 unit pelayanan yang tersebar di seantero indonesia.

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintahan Belanda (VOC) mendirikan Bank Van Leening, yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816). Bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan, dan masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha Pegadaian asal mendapat lisensi dari Pemerintah Daerah setempat (“liecentie stelsel”). Namun metode tersebut berdampak buruk pemegang lisensi menjalankan praktik rentenir atau lintah darat yang dirasakan kurang menguntungkan pemerintah berkuasa (inggris). Oleh karena itu metode ‘liecentie stelsel’ diganti menjadi “pact stelsel” yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah daerah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, pact stelsel tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama. Pemegang hak nyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia

Belanda menerapkan apa yang disebut dengan “cultur stelsel” di mana dalam kajian tentang pegadaian saran yang dikemukakan adalah sebaiknya kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi, Jawa Barat. Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian

Pada masa pendudukan Jepang gedung kantor pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di jalan Kramat Raya 162, Jakarta dijadikan tempat tawanan perang dan kantor pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke jalan Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa Pemerintahan Jepang baik dari sisi kebijakan maupun struktur organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam bahasa Jepang disebut “Sitji Eigeikyuku” Pemimpin Jawatan Pegadaian dipegang oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari.

Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karangnyar, Kebumen karena situasi perang yang kian memanas. Agresi Militer Belanda II memaksa kantor Jawatan Pegadaian dipindahkan lagi ke Magelang. Pasca perang kemerdekaan kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia. Dalam masa ini, Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian

berdasarkan Peraturan Pemerintah No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan), dan selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.10/1990 (yang diperbaharui dengan Peraturan No. 103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (Perum). Kemudian pada tahun 2011, perubahan status kembali terjadi yakni dari Perum menjadi Perseroan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 51/2011 yang ditandatangani pada 13 Desember 2011. Namun perubahan tersebut efektif setelah anggaran dasar diserahkan ke pejabat berwenang yaitu pada April 2012.

1. Visi dan Misi PT. Pegadaian

a. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawa.

b. Misi

- 1) Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan
Pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawa untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- 2) Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang 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 kebawa dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan

2. Struktur Organisasi PT Pegadaian Persero CP Malimongan Baru



Gambar 2. Struktur Organisasi Pegadaian Cabang

B. Hasil Penelitian

1. 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 5. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	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:

a. 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 6. 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 7. 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
Total	62	100

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 8. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA/SMK	2	3
Diploma	10	16
S1	43	70
S2/Magister	7	11
Jumlah	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%.

b. 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:

$$Range = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Range skor}}$$

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

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

Sehingga *range* untuk hasil survey, yaitu:

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

Range skor:

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

$$187 - 248 = \text{Baik}$$

$$125 - 187 = \text{Cukup}$$

$$63 - 124 = \text{Buruk}$$

$$0 - 62 = \text{Sangat Buruk.}$$

1) Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari 10 butir pertanyaan.

Tabel 9 . 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
Total	4		49		184		277		104		
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 10 . 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
Total			22		108		219		147		247,3
Rata-rata											

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 ini terdiri dari 9 butir pertanyaan.

Tabel. 11. 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	%	
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
Total			30		173		253		102		
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.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. 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 $df = 62 - 2 = 60$, $r_{(60)} = 0,210$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 12 . Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	$0,482 > 0,210$	Valid
	X1.3	$0,623 > 0,210$	Valid
	X1.4	$0,337 > 0,210$	Valid
	X1.5	$0,592 > 0,210$	Valid
	X1.6	$0,380 > 0,210$	Valid
	X1.7	$0,592 > 0,210$	Valid
	X1.8	$0,549 > 0,210$	Valid
	X1.9	$0,262 > 0,210$	Valid
	X1.10	$0,583 > 0,210$	Valid
Kompensasi	X2.1	$0,747 > 0,210$	Valid
	X2.2	$0,371 > 0,210$	Valid
	X2.3	$0,290 > 0,210$	Valid
	X2.4	$0,747 > 0,210$	Valid
	X2.5	$0,701 > 0,210$	Valid
	X2.6	$0,344 > 0,210$	Valid
	X2.7	$0,281 > 0,210$	Valid
	X2.8	$0,483 > 0,210$	Valid
Disiplin	Y1	$0,652 > 0,210$	Valid
	Y2	$0,450 > 0,210$	Valid
	Y3	$0,637 > 0,210$	Valid
	Y4	$0,328 > 0,210$	Valid
	Y5	$0,419 > 0,210$	Valid
	Y6	$0,572 > 0,210$	Valid
	Y7	$0,548 > 0,210$	Valid
	Y8	$0,708 > 0,210$	Valid
	Y9	$0,398 > 0,210$	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.

b. 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 13. Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data diolah melalui SPSS 23

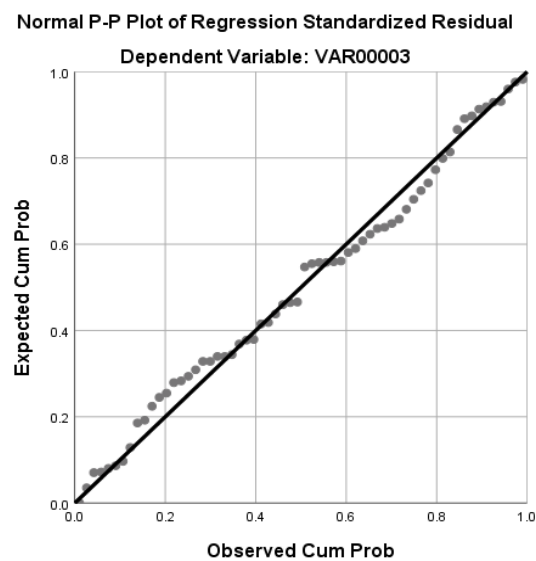
Berdasarkan data output SPSS diatas tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memberikan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,597 Kompensasi memberikan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,569 dan Disiplin kerja memberikan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,669. Hal ini menyatakan bahwa seluruh pernyataan ketiga variabel tersebut adalah

sedang dan dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variabel masih layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Asumsi Klasik

1) 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.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. 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 14. Uji Multikolineraritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.890	1.123
.890	1.123

Sumber data : SPSS Versi 23

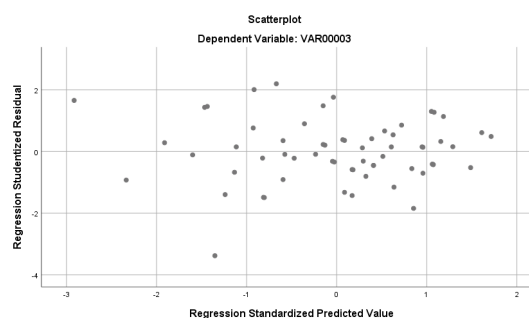
Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolineritas diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan data sampel diperoleh nilai $tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$ pada masing-masing variabel,

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) 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 heteroskedastisitas 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 terdapat 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 ke atas dan di bawah 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.

3. 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 15. 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:

- 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

- b. 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.
- c. 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 dampat pada meningkatnya disiplin kerja karyawan sebesar 0,330

4. 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 $\text{Sig} > 0,5$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

Tabel 16. 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 17. Uji F

F	Sig.
44.141	.000 ^b

Sumber data : SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji simulas 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 18. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.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 penelitian.

C. 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 disimpulkan 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.

3. Apakah Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara Simultan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru di Makassar?

Berdasarkan hasil uji simulas 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.