

Effect of Work Stress, Compensation and Leadership Style on Employee Performance of PT. Pegadaian Kanwil I Medan

Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan

Cristy Berliana Siburian¹, Khomeiny Yunior^{2*}

Universitas Prima Indonesia^{1,2}

khomeinyunior@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work stress, compensation and leadership style on employee performance at PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Data collection by simple random sampling with slovin technique to get as many as 124 respondents or samples in this study. This research method uses multiple linear regression assisted by the application of SPSS 25 data processing. The results show that work stress has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Pegadaian Kanwil I Medan. compensation has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Leadership style has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Simultaneously shows that work stress, compensation and leadership style have a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Adjusted R Square is 0.686, this means that 68.6% of the variation in the dependent variable can be explained by variations in the independent variables, while the remaining 32.4% (100% - 68.6%) is explained by other variables not examined in this study, such as organizational support, quality of work life, organizational climate and so on.

Keywords : Work stress, compensation and leadership style and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stress kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Pengumpulan data dengan *simple random sampling* dengan teknik *slovin* hingga mendapatkan sebanyak 124 orang responden atau sampel di dalam penelitian ini. Metode penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dibantu dengan aplikasi pengolahan data SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan. kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Secara simultan menunjukkan stress kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan. *Adjusted R Square* sebesar 0,686 hal ini berarti 68,6% dari variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas sedangkan sisanya sebesar 32,4% (100% - 68,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, iklim organisasi dan sebagainya.

Kata Kunci : Stress kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat membuat semua perusahaan harus bersaing untuk memasarkan produk yang mereka jual agar mampu bersaing secara global. Berkembangnya perusahaan tidak terlepas dari keterkaitan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sebagaimana sumber daya manusia adalah asset perusahaan oleh karena itu seharusnya diperlakukan secara manusiawi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang

baik. Untuk mengelola sumber daya manusia yang jumlahnya banyak bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena setiap individu berbeda-beda baik dari ketrampilan dan skill yang dimiliki sehingga pemimpin harus mampu melihat sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. PT. Pegadaian termasuk perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang berskala besar di Indonesia. Saat ini PT. Pegadaian adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di industri Jasa Keuangan dan juga salah satu anak usaha dari Bank Rakyat Indonesia (BRI). PT. Pegadaian bergerak pada tiga lini bisnis, antara lain: pembiayaan, investasi logam mulia dan aneka jasa lainnya.

Kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi karyawan pada perusahaan yang termasuk pada kuantitas dan kualitas yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang diharapkan oleh pimpinan PT. Pegadaian adalah kinerja yang menghasilkan *output* terbaik. Sehingga PT. Pegadaian mampu menjadi perusahaan terbaik dan bersaing secara global. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan diantaranya : stres kerja karena beban kerja, kompensasi yang berbeda dengan realisasinya dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pada PT. Pegadaian.

Stres kerja adalah suatu keadaan terjadinya ketidakseimbangan antara psikis dan fisik seseorang yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan. Hal ini memungkinkan akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut. Karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan dapat mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh target dan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis ataupun dalam bentuk perilaku

terhadap stress adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya sendiri, kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang berdasarkan pada sikap, nilai, pengalaman yang lalu, keadaan kehidupan, kecakapan dalam bekerja atau beban kerja.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Perbedaan kompensasi yang di janjikan dan realisasi yang diterima di PT. Pegadaian Kanwil I Medan menyebabkan karyawan hanya mengerjakan pekerjaan tidak dengan setulus hati.

Gaya kepemimpinan adalah watak seseorang yang akan mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan yang kurang dalam memberikan arahan dan kurang memberi motivasi seringkali membuat suasana kerja menjadi kurang baik dan tidak efektif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efisien yang nantinya akan berpengaruh pada motivasi kerja sebagian bawahan untuk itu.

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan gabungan dari semua elemen yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di inginkan untuk di teliti (Sugiono, 2017) Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap dari PT. Pegadaian Kanwil I Medan yang berjumlah 180 orang yang terdiri dari 5 Department antara lain : Departemen Bisnis Support, Departemen Keuangan, Departemen Sumber Daya Manusia, Departemen Logistik, Departemen Manajemen Risiko, dan data karyawan tersebut dimulai dari Januari 2021-Desember 2021.

Sampel random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. (Sugiyono, 2012)

yaitu

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentasi kelonggaran ketidaterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang salah.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180(0,05)^2}$$

$$n = 124 \text{ Karyawan}$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 124 karyawan. Untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan di luar sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti dengan cara:

1. Kuesioner, dalam hal ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan sebagai responden.
2. Wawancara dengan beberapa karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
3. Stud dokumentasi, peneliti menggunakan metode ini untuk mencari informasi perusahaan yang berhubungan dengan variable yang sedang di uji, seperti buku-buku yang relevan yang berkaitan dengan variable yang sedang diteliti.

Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. yang terdiri atas:

1. Sumber data primer
Data primer didapat dengan wawancara dan/atau dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
2. Sumber data sekunder
Diperoleh dari buku-buku yang relevan berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional untuk masing-masing variable bebas dan variable terikat adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Stress Kerja (X1)	1. Konflik Peran 2. Beban Kerja 3. Kelompok Kerja Sumber : Saranani (2022:74)	Skala <i>Linkert</i>
Kompensasi (X2)	1. Gaji/upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sumber : Wardhana <i>et al.</i> , (2022:90)	Skala <i>Linkert</i>
Gaya kepemimpinan (X3)	1. Kemampuan dalam mengambil keputusan 2. kemampuan memotivasi 3. kemampuan berkomunikasi 4. kemampuan mengendalikan bawahan 5. kemampuan bertanggungjawab 6. kemampuan mengendalikan emosional Sumber : Midangsi (2021: 28)	Skala <i>Linkert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektifitas 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin Sumber : Sitinjak <i>et al.</i> (2021:9)	Skala <i>Linkert</i>

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut (Sujarweni, 2014), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable.

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361) dan nilai $sig < 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) dan nilai $sig > 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* yaitu:

1. *Cronbach's alpha* < 0.6 = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013), uji normalitas mengharapkan untuk menguji apakah dalam model serta, faktor-faktor atau yang tertinggal memiliki pembawaan yang khas. Ada dua metode untuk mengidentifikasi terlepas dari apakah residu diderikan secara teratur :

1. Uji grafik.

Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji statistik

Uji normalitas dengan *statistic* dapat menggunakan uji *statistic* non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S), kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah:

1. Grafik *Scatterplot*

Dasar analisis adalah Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di

atas dan di bawah angka 0 pada sumber Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Glejser

Apabila probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*).

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

keterangan:

Y	=	Variabel Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
b1, b2, b3	=	Koefisien regresi
X1	=	Variabel Stres kerja
X2	=	Variabel Kompensasi
X3	=	Variabel Gaya Kepemimpinan
e	=	Standard error (tingkat kesalahan) 5%

Koefisien Determinasi

Menurut (Kurniawan dan Yuniarto, 2016) *Adjusted R Square* dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut (Kurniawan dan Yuniarto, 2016), uji simultan adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model. Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan. $\alpha = 5\%$

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut (Kurniawan dan Yuniarto, 2016) Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya."

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} , akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

4. Hasil dan Pembahasan

Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Rumus persamaan regresi linier berganda

adalah sebagai berikut

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

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,940	1,363		2,890	,005
	Stress.Kerja	,253	,037	,398	6,744	,000
	Kompensasi	,108	,039	,145	2,742	,007
	Gaya.Kepemimpinan	,213	,026	,497	8,217	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

$$Y = 3,940 + 0,253 X_1 + 0,108 X_2 + 0,213 X_3 + e$$

Konstanta sebesar 3,940 menyatakan bahwa jika variabel bebas stress kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 1,979 satuan. Koefisien regresi stress kerja sebesar 0,253 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan stress kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,253 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,108 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan kompensasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,108 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,213 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan gaya kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,213 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yaitu :

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,693	,686	1,515

a. Predictors: (Constant), Gaya.Kepemimpinan, Kompensasi, Stress.Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 3 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,686 hal ini berarti 68,6% dari variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas sedangkan sisanya sebesar 32,4% (100% - 68,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, iklim organisasi dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas

yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	623,076	3	207,692	90,432	,000 ^b
	Residual	275,601	120	2,297		
	Total	898,677	123			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya.Kepemimpinan, Kompensasi, Stress.Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4 derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 124 - 4 = 120$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,45. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (90,432) > F tabel (2,45) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan stress kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	3,940		
	Stress.Kerja	,253	,037	,398	6,744	,000
	Kompensasi	,108	,039	,145	2,742	,007
	Gaya.Kepemimpinan	,213	,026	,497	8,217	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Nilai ttabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $124 - 2 = 122$ adalah sebesar 1,979. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 6,744 > 1,979 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Stress kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,742 > 1,979 dan signifikan yang diperoleh 0,007 < 0,05, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 8,217 > 1,979 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.

Pembahasan

Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $6,744 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Stress kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Hasil ini didukung oleh (Handoko, 2015) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stress artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stress kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,742 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Menurut (Saranani, 2022) sudah sepatasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap karyawan untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap pegawainya. Kemampuan PT. Pegadaian Kanwil I Medan dalam memberikan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal. Kompensasi yang dirancang juga menjadi salah satu faktor yang diduga mengakibatkan peningkatan kinerja.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $8,217 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Hasil ini didukung teori (Hasibuan, 2017) bahwa keberhasilan dari gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin dalam mempengaruhi berbagai aspek karyawan dalam bekerja tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, maka dapat dikatakan

pemimpin tersebut menjalankan tugas, peran dan tanggungjawabnya dengan baik dan tepat. kurang mengetahui informasi tentang karakteristik suatu produk bisa salah dalam mengambil keputusan membeli. Gaya kepemimpinan menjadi perhatian penting bagi perusahaan dalam menciptakan sebuah pengarahan kepada para pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan merupakan salah satu faktor yang diduga berperan peningkatan kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan penelitian yaitu :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $6,744 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Stress kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,742 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $8,217 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung ($90,432$) > F tabel ($2,45$) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan stress kerja, kompensasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan

Saran

Bagi peneliti-peneliti berikutnya

Terdapat sebesar 32,4% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti misalkan dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, iklim organisasi dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Aristo. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Islam Malang*.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.
- Handoko, W. P., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 4(2)*, 207-216.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A, P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja

Rosdakarya.

- Mendoza, Nasution, Matondang. (2018). *Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance*. KnE Social Science Vol 2018.
- Midangsi, N. (2021). *kepemimpinan kepala sekolah dasar di masa*. Bandung: Nilacakra
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Kertiasih, Sujana, Suardika. (2018). *The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nursa, and Ambon)*. *International Journal of Contemporary Research and Review*. 09(03).
- Saranani, F, Setiawan. (2022). *Stres Kerja*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., & Andary, W.R. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Pers
- Thofa, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wardana, A. (2022). *Manajemen Kinerja*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Wirawan. (2002). *Profesi dan standar evaluasi*. Jakarta : Rajagrafindo