

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara Tahun 2024

Suharti¹, Bagus Oka Mahadiputra²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 45 Mataram

E-mail: harti_talia@yahoo.com¹, bagusokam9@gmail.com²

Article History:

Received: 11 Desember 2024

Revised: 04 Januari 2025

Accepted: 06 Januari 2025

Keywords: *Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian dilakukan pada 48 karyawan di PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara. Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus. Dalam melakukan analisis data digunakan teknik regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi program SPSS versi 22. Hasil yang diperoleh adalah: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik seseorang dalam memimpin perusahaan dan kompensasi yang layak sesuai porsi pekerjaan karyawan dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Rekomendasi yang diberikan yakni instansi dapat menerapkan berbagai program dan kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepemimpinan dan kompensasi yang dapat mengacu pada indikator dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia sangat penting. Sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan menentukan seberapa sukses mereka. Dengan perkembangan sektor bisnis, perusahaan harus memaksimalkan sumber daya mereka untuk bersaing. Perusahaan umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mencapai keberlangsungan hidup dan menghasilkan keuntungan setinggi mungkin. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Organisasi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan menetapkan tujuan yang jelas, baik secara individu maupun organisasional, cenderung meraih kesuksesan.

Para pemimpin turut andil dalam memegang peranan kunci meraih kesuksesan suatu organisasi. Kinerja organisasi seringkali mencerminkan kinerja para pemimpinnya. Jika seorang pemimpin mampu menjalankan tugasnya dengan baik, maka organisasi yang dipimpinnya pun akan mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Pemimpin yang diakui adalah mereka yang mampu memberikan pengaruh dan arahan yang jelas kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013). Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan, sarana pendukung dan supra sarana (Widodo, 2015) : a) Kualitas dan Kemampuan, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap, dan kondisi fisik. b) Sarana Pendukung, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, teknologi dan lain – lain) dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah/gaji, jaminan social). c) Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dalam penelitian ini yang menjadi objeknya yaitu karyawan PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara. Letaknya di Jalan Raya Mataram – Tanjung No. 2012, Sokong, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Lombok Utara. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan. PT. Pegadaian merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang keuangan yang ikut membantu program pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah ke bawah melalui kegiatan utama. PT. Pegadaian juga merupakan tempat meminjam dana secara cepat dengan jaminan mudah bagi masyarakat kelas menengah ke bawah.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara adanya peningkatan kinerja karyawan pada tahun 2021 dan 2022, berbagai kejadian seperti pergantian pimpinan dan sistem kerja yang membuat semangat karyawan untuk berkinerja jadi lebih optimal. Kejadian pandemic COVID-19 pada tahun 2019 hingga 2020 mengakibatkan meningkatnya angka lelang dan kemacetan pada kredit mikro, mengakibatkan kurangnya omset pada tahun tersebut dan juga semakin dekatnya masa pensiun pimpinan pada saat itu. Sedangkan di tahun 2023 turun ke indikator baik karena strategi pimpinan baru di tahun ini kurang maksimal dalam mencapai targetnya.

Kepemimpinan pada PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara telah mengalami pergantian kepemimpinan sebanyak 4 kali selama 5 tahun terakhir. Tentunya hal tersebut juga berdampak bagi kemajuan perusahaan dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kepemimpinan PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara tahun 2021, 2022 dan 2023 telah memperbaiki kekurangannya di tahun 2019 dan 2020, artinya pemimpin sangat berpengaruh atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara harus memperhatikan kepemimpinan yang dijalankan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Mathis dan Jackson (2020) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu organisasi bukan pada organisasi yang lain. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Indikator-indikator kompensasi dalam penelitian ini merujuk pada teori Mondy (2008), yakni kompensasi yang diberikan dapat dibedakan dalam bentuk *financial* dan *non financial*.

Tujuan dari penelitian ini adalah ; (1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara. (2) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2021), bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan Rivai (2020), mengemukakan pendapat lain bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Suprihanto (2003), mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan aktifitas yang dilakukan. Secara lebih tegas Rumpak (2021), mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Richie (2020), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional, salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang profesional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu (Luthens, 2020).

Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi (Ambarita, 2021). Pemimpin merupakan motor penggerak keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain dalam upaya mencapai tujuan bersama. Perilaku dan strategi sebagai hasil keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2016) adalah: (1) Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah- langkah pencapaian tujuan. (2) Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal. (3) Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dala menilai para bawahannya hendak bersifat objektif. (4) Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter. (5) Ketrampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan. (6) Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bias beradaptasi dengan lingkungannya

agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas. (7) Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Kompensasi

Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Menurut Mondy (2008) bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu: (1) Kompensasi Finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. (2) Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan Perusahaan kepada karyan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variable yang dihubungkan (sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja pada PT. Pengadaian Cabang Tanjung Lombok Utara berjumlah 48 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik angket dan Teknik dokumentasi, sedangkan alat pengumpulan data adalah kuisioner dan *smartphone*. Dalam melakukan analisis data digunakan teknik regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi program SPSS versi 22

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pengadaian Cabang Tanjung Lombok Utara yang berjumlah sebanyak 48 orang. Berdasarkan deskripsi responden diketahui yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari responden yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebesar 81,25%. Responden usia 25-30 tahun, mendominasi sebesar 50%, diikuti oleh usia 31-40 tahun sebesar 33,33%, usia <25 tahun sebesar 12,5% dan usia 41-50 tahun sebesar 4,17%. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 24 orang atau 50%, yang diikuti oleh SAM dengan presentase sebanyak 31,25%, Diploma 3 (D3) sebesar 14,59%, Diploma 1 (D1) dan Pasca Sarjana masing-masing sebesar 2,08%.

2. Teknik Analisa Data

a. Uji Analisis Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.620	.301		2.058	.045
Kepemimpinan (X1)	.544	.123	.575	4.410	.000
Kompensasi (X2)	.282	.120	.306	2.349	.023

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data alohan (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dirumuskan hasil sebagai berikut :

$$Y = \alpha + 1 \quad 1 + 2 \quad 2$$

$$Y = 0,620 + 0,544X1 + 0,282X2$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat memperoleh nilai konstanta (a) sebesar 0,620. Hasil ini berarti apabila tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi maka besarnya nilai peningkatan kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombom Utara sebesar 0,620.
- b. Nilai koefisien beta 1 (X1)
Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kepemimpinan (X1) positif sebesar 0,544 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara sebesar 0,544 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika kepemimpinan baik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan buruk maka kinerja akan menurun.
- c. Nilai koefisien beta 2 (X2)
Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kepemimpinan (X2) positif sebesar 0,282 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok tara sebesar 0,282 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika kompensasi yang diterima layak maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi tidak layak maka kinerja akan menurun.

b.Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variabel independen berpengaruh kuat terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.700	.686	.209

a. Predictors: (Conctant), Kepemimpinan (X1), Konpensasi (X2)

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan Adjusted R-Square senilai 0,686 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 68,6% atau didapat dari rumus koefisien determinasi yaitu $r^2 \times 100\%$ yang berarti $(0,686 \times 100\% = 68,6\%)$ ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lotara sebesar 68,6%, sedangkan sisanya $(100\% - 68,6\% = 31,4\%)$ dapat dijelaskan oleh variabel lain yang berada diluar penelitian yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini seperti lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut hasil perhitungan t hitung signifikasinya. Dalam melakukan uji t dapat dilihat dari nilai signifikasi dengan tingkat signifikasi 0,05. Apabila nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$) dan nilai thitung lebih besar ($>$) dari nilai ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu juga sebaliknya.

Rumus mencari ttabel sebagai berikut :

$$df = n - k$$

$$df = 48 - 3$$

$$df = 45$$

$$ttabel = 1,679 \text{ (dengan nilai signifikan 5\%)}$$

Pada tabel 2 akan disajikan data hasil perhitungan thitung serta tingkat signifikasi masing – masing variabel X terhadap Y.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.620	.301		2.058	.045
Kepemimpinan (X1)	.544	.123	.575	4.410	.000
Kompensasi (X2)	.282	.282	.306	2.349	.023

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

1. Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai thitung dari kepemimpinan (X1) sebesar 4,410 dengan nilai signifikan 0,000, kemudian thitung lebih besar dibandingkan dengan ttabel ($4,410 > t_{\text{tabel}} (1,679)$) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel kepemimpinan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh thitung dari kompensasi (X2) sebesar 2,349 dengan nilai signifikan 0,023, kemudian thitung lebih kecil dibandingkan dengan ttabel ($2,349 > t_{\text{tabel}} (1,679)$) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada 0,05 ($0,023 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel kompensasi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini merupakan tahap awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas atau terikat dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5% ($\alpha=0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.575	2	2.288	52.389	.000 ^b
Residual	1.965	45	.044		
Total	6.540	47			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors : (Constant), Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai Fhitung sebesar 52.389 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikan 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha=5\%$. $F_{\text{tabel}} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen, sehingga $F_{\text{tabel}} = df_1 : 3 - 1 = 2$, $df_2 : 48 - 3 = 45$. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 3,204

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai Fhitung yaitu $52,389 > 3,204$ (F_{tabel}) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Pembahasan**1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,410 > 1,679$) dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh searah dengan kinerja. Hal ini berarti jika semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Kepemimpinan pada PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lotara tergolong dalam kategori efektif yaitu dengan pernyataan karyawan terhadap rasionalitas dan objektivitas pimpinan memiliki nilai rata – rata paling tinggi dengan jumlah 3,82, dari nilai tersebut diharapkan kepemimpinan pada PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lotara harus tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi. Sedangkan rata – rata per indikator yang terendah terdapat pada indikator instruksi kerja dengan jumlah 3,58 dimana karyawan sudah merasa kemampuan memberikan instruksi kerja pimpinan dalam memberikan tugas terhadap karyawan sudah baik dengan harapan kedepannya bisa lebih baik lagi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian uji t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,349 > 1,679$) dan tingkat signifikansinya 0,023 lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kompensasi berpengaruh searah dengan kinerja. Hal ini berarti jika semakin adil dan layak kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Kompensasi PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara tergolong dalam kategori adil dan layak yaitu dengan pernyataan karyawan terhadap kompensasi *non financial* memiliki nilai rata – rata paling tinggi dengan jumlah 3,80, dari nilai tersebut diharapkan kompensasi pada PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara harus tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi. Sedangkan rata – rata per indikator yang terendah terdapat pada indikator kompensasi *financial* dengan jumlah 3,63 dimana karyawan sudah merasa kompensasi *financial* yang diberikan sudah adil dan layak dengan harapan kedepannya bisa lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Pertama penelitian yang dilakukan oleh Farla W (2019) dengan hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Dwianto, et al. (2019) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil dari interpretasi data, hipotesa yang diajukan adalah diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian pada pengujian hipotesa, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin efektifnya kepemimpinan dalam PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara maka kinerja tiap karyawannya-pun semakin tinggi.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin adil dan layak dalam pemberian kompensasi sesuai dengan apa yang telah dikerjakan maka, kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Tanjung Lombok Utara semakin tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Ambarita, A. (2021). *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dwianto, A, S. (2019), Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jacil Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(2): 209-223.
<http://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/742023>
- Farla, W. (2019), Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ekonomi Global*, 4(1):17-30.
<http://ejournal.uigm.ac.id./index.php/EG/article/view/570>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. BumiAksara
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan : Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung
- Mathis, R.L. & Jaskon, J.H., (2022), *Management Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rivai. (2021). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Slåtten, T., dan Mehmetoglu, M. (2021). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality*, 21(1), 88–107.
<https://doi.org/10.1108/096045211111100261>
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge.(2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: pearson.
- Rumpak. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suprihanto John. (2003). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.