

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK STRESS AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PAWNSHOP
REGIONAL OFFICE (KANWIL) 1 MEDAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRESS KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANTOR WILAYAH
(KANWIL) 1 MEDAN**

Prima Dewa¹, Khomeiny Yunior²

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia^{1,2}

primadalopec18@gmail.com¹, khomeinyyunior@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work stress and compensation on employee performance of PT Pegadaian Regional Office (Kanwil) 1 Medan. With problem identification A leadership style that does not provide motivation and direction is a strong reason for employees to behave and act on their performance, High work stress due to company targets and regulations that affect work stress and directly affect employee performance, Compensation that is promised is different from its realisation is a factor that can make employees unmotivated to improve their performance. and Employee performance affects leadership style, work stress, and compensation simultaneously. And employee performance affects leadership style, work stress, and compensation simultaneously. This research method uses a quantitative approach with a clear and orderly flow, this type of research is descriptive, quantitative and the nature of this research is descriptive explanatory. Research data collection techniques using questionnaires distributed to employees of PT Pegadaian Regional Office (KANWIL) I Medan, interviews with employees of PT Pegadaian KANWIL (Regional Office) 1 Medan and documentation studies. Data collection using the slovin formula with a total sample size of 45 people. The results of this study indicate that leadership style has no effect on employee performance at PT Pegadaian Regional Office (KANWIL) 1 Medan with a sig value for leadership style on employee performance of 0.989 > 0.05 and a Thitung value of 0.014 < Ttabel 2.048. Work stress affects employee performance at PT Pegadaian Regional Office (KANWIL) 1 Medan, with a sig value for work stress on employee performance of 0.01 < 0.05 and a Thitung value of 2.525 > Ttabel 2.048. Compensation affects employee performance at PT Pegadaian Regional Office (KANWIL) 1 Medan, with a sig value for compensation on employee performance of 0.00 < 0.05 and a Thitung value of 3.165 > Ttabel 2.048. Leadership style, work stress, and compensation simultaneously affect employee performance at PT Pegadaian Regional Office (KANWIL) 1 Medan, with an Fcount value of 7,225 greater than Ftable 3.18 and a sig value of 0.00 < 0.05.

Keywords: Leadership style, Work stress, Compensation and employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah (Kanwil) 1 Medan. Dengan identifikasi masalah Gaya kepemimpinan yang tidak memberikan motivasi dan arahan menjadi alasan yang kuat bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak atas kinerjanya, Stress kerja yang tinggi karena target dan peraturan perusahaan yang berpengaruh pada stress kerja dan mempengaruhinya secara langsung kinerja karyawan, Kompensasi yang dijanjikan berbeda dengan realisasinya menjadi faktor yang dapat membuat karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dan Kinerja karyawan mempengaruhi Gaya kepemimpinan, Stress kerja, dan kompensasi secara bersamaan Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alur yang jelas dan teratur, jenis penelitian ini adalah deskriptif, kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Teknik Pengumpulan data penelitian menggunakan Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) I Medan, Wawancara dengan karyawan PT. Pegadaian KANWIL (Kantor Wilayah) 1 Medan dan studi dokumentasi. Pengumpulan data dengan menggunakan rumus slovin dengan total jumlah sampel sebanyak 45 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan dengan nilai sig untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $0.989 > 0.05$ dan nilai Thitung $0.014 < Ttabel 2.048$. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan, dengan nilai sig untuk stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.01 < 0.05$ dan nilai Thitung

2.525 > Ttabel 2.048. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan, dengan nilai sig untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.00 < 0.05 dan nilai Thitung 3.165 > Ttabel 2.048. Gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan, dengan nilai Fhitung sebesar 7.225 lebih besar > dari Ftabel 3.18 dan nilai sig sebesar 0.00 < 0.05. **Kata Kunci :** Gaya kepemimpinan, Stress kerja, Kompensasi dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia menjadi elemen yang sangat penting agar perusahaan dapat berkembang dan bersaing secara global. Mengendalikan SDM yang banyak tidaklah mudah, karena setiap individu memiliki keterampilan dan *skill* yang berbeda-beda. Pemenuhan kebutuhan ekonomi bagi masyarakat Indonesia terutama kota Medan, dengan daya tingkat UMR yang rendah maka banyak kebutuhan ekonomi yang belum dapat terpenuhi. Seperti kita ketahui dengan banyaknya angka kemiskinan akan menyebabkan pengangguran dan berpengaruh pada kriminalitas yang tinggi. Pemerintah Indonesia berperan aktif dalam menanggulangi masalah ini dengan salah satunya memberikan pinjaman dengan ketentuan yang berlaku. Sebagai sebuah perusahaan milik negara, Pegadaian memiliki sejarah yang dimulai pada abad ke-18 ketika VOC mendirikan Bank Van Leening, sebuah sistem kredit yang memperluas sistem gadai. pada tanggal 12 maret 1901 pemerintah Belanda mengeluarkan Staadsblad no. 131 yang mengatur bahwa pendirian pegadaian akan dimonopoli dan hanya pemerintah yang diperbolehkan untuk menjalankan

bisnis tersebut. Pada tanggal 1 April 1901 di sukabumi, jawa barat didirikanlah toko gadai pertama milik negara. Sekarang, pegadaian telah berubah menjadi entitas bisnis yang tidak hanya memberikan pinjaman dengan menggadaikan barang, namun juga terbuka untuk bisnis lainnya. hingga akhir 2008 terdapat lebih dari 2027 cabang pegadaian diseluruh indonesia. Logo pegadaian adalah timbangan keadilan, dengan motto “Mengatasi masalah tanpa masalah”. Pada saat ini, pegadaian memiliki Tiga lini bisnis diantaranya adalah Pinjaman Gadai, Pinjaman Non-gadai dan layanan jasa. Di PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan memiliki pangsa pasar yang meliputi Aceh dan Sumatera Utara dengan 50 kantor cabang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan adalah Gaya kepemimpinan yang kurang memotivasi, stress karena beban kerja dan kompensasi yang berbeda dengan realisasinya.

Gaya kepemimpinan adalah sifat seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tercapainya tujuan perusahaan. dari tabel 1.1 dapat dilihat dari rendahnya data pelatihan motivasi karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1. Pelatihan dan pendidikan motivasi karyawan

No.	Nama kegiatan	2022-2023											
		8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
1.	Training motivasi												
2.	Pembekalan agent of change												

3. Gathering Cabang
dan UPC

sumber : PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

Stress kerja adalah suatu keadaan terjadinya ketidakseimbangan antara psikis dan fisik seseorang yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan perusahaan.

Dari Tabel 2 dapat dilihat target perusahaan yang tinggi dan tidak mampu dicapai oleh karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan, menyebabkan Stress pada pekerjaan.

Tabel 2. Target Lini Pembiayaan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

No.	Nama Lini Pembiayaan	Target per Tahun	Target Yang Tercapai
1.	Pinjaman Gadai	Rp.17.000.000.000,-	Rp.9.000.000.000,-
2.	Pinjaman Non Gadai	Rp.20.000.000.000,-	Rp.12.000.000.000,-
3.	Layanan jasa	Rp.10.000.000.000,-	Rp.3.000.000.000,-

sumber : PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kinerja yang sudah dilakukan dari perusahaan dalam bentuk uang ataupun lainnya, dapat berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan lainnya. Dari **Tabel 3** dapat dilihat bahwa insentif yang diterima oleh karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan tidak sesuai dengan ekspektasinya.

Tabel 3. Kisaran insentif yang diterima karyawan

No.	Nama lini produk	Target perusahaan	Insentif	Realisasi
1.	Pinjaman Gadai	Rp.17.000.000.000,-	Rp.10.000.000,-	Rp.4.000.000,-
2.	Pinjaman Non Gadai	Rp.20.000.000.000,-	Rp.12.000.000,-	Rp.7.000.000,-
3.	Layanan jasa	Rp.10.000.000.000,-	Rp.5.000.000,-	Rp.1.500.000,-

sumber : PT Pegadaian Kanwil 1 Medan

Mengacu pada uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian terkait kinerja karyawan dengan judul jurnal “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan ”.

Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Gaya kepemimpinan yang tidak memberikan motivasi dan arahan menjadi alasan yang kuat bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak atas kinerjanya
2. Stress kerja yang tinggi karena target dan peraturan perusahaan yang berpengaruh pada stress kerja dan mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan
3. Kompensasi yang dijanjikan berbeda dengan realisasinya menjadi faktor yang dapat membuat karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya
4. Kinerja karyawan mempengaruhi Gaya kepemimpinan, Stress kerja, dan kompensasi secara bersamaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stress Kerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan Penelitian ini diharapakan mampu menjadi alat evaluasi dan masukan bagi perusahaan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan dalam meningkat performa perusahaan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti Sebagai ilmu menambah wawasan khususnya di bidang MSDM yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan berbagai faktor di PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menjadi referensi penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

Penelitian Terdahulu

sebagai referensi penelitian, peneliti memasukkan penelitian yang terlebih dahulu sebagai bahan referensi dan yang menggunakan variabel penelitian yang sama :

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
Muhammad Ehsan, Burhan Septian (2021)	Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo.	X1 = Pengaruh Stress, Kerja, X2 = Konflik kerja, Kompen sasi Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Tingkat Stress, Konflik kerja, Kompen sasi Berpeng aruh pada kinerja

Ichsan Kasnul Faraby (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan an, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar)	X1 = Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar)	Gaya Kepemi mpinan, Lingkun gan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berpeng aruh pada kinerja karyawa n.
I Gusti Bagus Ari Pinatih, A.A.A. Eddy Supriyadinata Goda (2017)	Gaya Kepemimpinan an, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan.	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Beban Kerja, X3 = Stres Kerja X4 = Teknologi Informasi Y = Kinerja Karyawan	Gaya Kepemi mpinan, Beban Kerja, Stres Kerja dan Teknolo gi Informasi Berpeng aruh pada kinerja karyawa n.

Sumber : Jurnal (2023)

Teori Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Midangsi, (2021:26)"Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan sang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan anggotanya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi".

Menurut Zaharuddin, (2021:50)"Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan diimplementasikan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya".

Menurut Ghofur, (2020:14) "Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau anggotanya dengan berbagai cara sehingga orang tersebut mau mengikuti untuk mencapai tujuan organisasi, meskipun secara pribadi

mungkin tidak disenangi oleh orang tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh pemimpin kepada pengikutnya yang memiliki tujuan untuk mencapai suatu tujuan bersama, dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Teori Pengertian Stress Kerja

Menurut Vanchapo (2020:37)”Stress Kerja adalah keadaan emosional yang tumbuh karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya”.

Menurut Ganyang (2018:250) “Stress Kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa adanya tekanan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja”.

Menurut Mangkunegara (2017:157)”Stress Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa stress kerja adalah suatu respon diri seseorang yang tidak sengaja timbul, dan stress juga timbul dari beberapa faktor, seperti lingkungan kerja tuntutan pekerjaan yang diluar batas kemampuan, yang mana jika dibiarkan terus menerus akan berdampak pada kesehatan mental pekerja.

Teori Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk bayaran jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi pekerjaan mereka pada organisasi. kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak

langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung”.

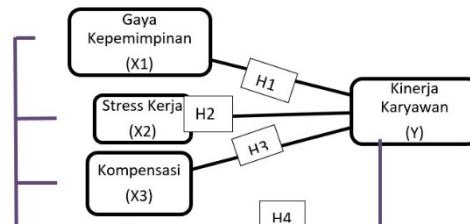
Menurut Hasibuan (2019:198)” Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan ke karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Sutrisno (2017:181)”Kompensasi merupakan hal yang paling sensitif dalam dunia kerja, kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dari segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan, struktur dan skala dari kompensasi ”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kerja yang dilakukan terhadap organisasi tersebut.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

H2 : Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

H4 : Gaya Kepemimpinan, Stress kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan yang berlokasi di Jl. Pegadaian No.112 Medan 20151, Sumatera Utara, Telp +624567247 Fax +624566249.

Penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2024 sampai September 2024. Selama 6 bulan.

Metode Penelitian

Penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif, penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan dari PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan berjumlah 51 orang. Data karyawan tersebut dimulai dari Agustus 2022 sampai Agustus 2023. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin.

$n = \text{Ukuran Sampel}$

$N = \text{Populasi}$

$e = \text{Presentasi batas toleransi (margin of error)}$

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

$$n = \frac{51}{1 + 51(0,05)^2}$$

$n = 45$ Orang

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan PT. Pegadaian

CP. KP. Lalang. Di Jl. Gatot Subroto KM. 9, No.499A Medan, Sumatera Utara. Diluar sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti dengan cara :

1. Kuesioner, yang akan dibagikan kepada karyawan sebagai responden
2. Wawancara dengan beberapa karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
3. Studi Dokumentasi di kantor PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang terdiri atas :

1. Sumber Data Primer yang di dapatkan dengan wawancara dan kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
2. Sumber Data Sekunder yang diperoleh dari buku-buku yang relevan berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Varia bel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan anggotanya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu	1. Kemampuan Dalam Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Berkomunikasi 4.Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5.Kemampuan Bertanggung Jawab 6.Kemampuan Mengendalikan Emosional Sumber : Midangsi (2021:26)	Skala linekert

organisasi. Midangsi (2021:26)	diberikan kepadanya. Mangkune gara (2017:67)
Stress Kerja (X2) Stress Kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa adanya tekanan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Ganyang (.2018:250)	1. Konflik Psikologis 2. Beban Kerja 3.Lingkungan Kerja Sumber : Ganyang (2018:250)
Kompensi si (X3) Kompensi si adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan . (Hasibuan 2019:198)	1. Asuransi 2. Gaji 3.Bonus 4. Tunjangan Sumber : Hasibuan (2019:198)
Kinerja Karya wan (Y) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Sumber : Mangkunegara (2017:67)

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:1192), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

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 Realibilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *cronbach's alpha*. untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. artinya kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel yaitu:

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

Uji Normalitas

Menurut ghozali (2013:160-162), uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. yaitu :

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 *kolmogrov-smirnov* (K-S), kriteria pengujinya adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut ghozali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan 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* $\leq 10,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 110$.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. ada beberapa cara untuk mendekripsi ada atau tidaknya heteroskedastisitas diantaranya :

1. Grafik Scatterplot

Dasar analisis adalah jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah 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 Penelitian

penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Tabel 6. Penjelasan rumus

Y	Variabel karyawan	kinerja
a	Konstanta	
b1,b2,b3	Koefisien regresi	
X1	Variabel Gaya Kepemimpinan	
X2	Variabel Stress Kerja	
X3	Variabel Kompensasi	
e	Standard error (tingkat kesalahan)	5%

II.9.1. Koefisien Determinasi

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:171) *adjusted R square* dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:96-97), Uji simultan adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model dalam penelitian ini F_{hitung} dan akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikansi (α) = 5%. kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah :

- H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{table}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 15\%$
- H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{table}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 15\%$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:95), Uji parsial dipakai untuk melihat pengaruh setiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya.

- 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 $\alpha = 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Tabel 7. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpina	51	35	60	47.98	5.544
n					
Stres Kerja	51	8	30	17.08	6.412
Kompensasi	51	25	40	34.88	3.345
Kinerja Karyawan	51	21	40	34.55	3.214
Valid N (listwise)	51				

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

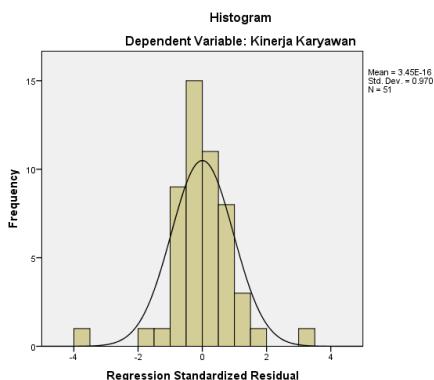
Pada tabel diatas ditampilkan hasil dari variabel Gaya kepemimpinan (X_1) nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 60, nilai mean sebesar 47,98 dan *Std. Deviation* sebesar 5,544. Nilai minimum variabel pada Stress kerja (X_2) sebesar 8, nilai maksimum sebesar 30, niali mean sebesar 17,08 dan *Std Deviation* sebesar 6,412. Nilai minimum variabel pada kompensasi (X_3) sebesar 25, nilai maksimum sebesar 40, nilai mean sebesar 34,88 dan *Std Deviation* sebesar 3,345. Nilai minimum pada variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 21, nilai maksimum sebesar 40, nilai mean sebesar 34,55 dan *Std Deviation* sebesar 3,214.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak, yang terdiri dari histogram, probability plot, dan kolmogorov-smirnov

a. Grafik Histogram

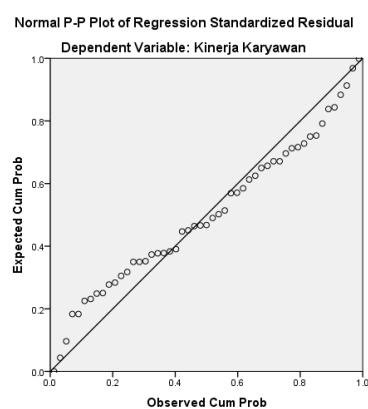


Gambar 2. Analisis Grafik Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Pada gambar histogram diatas data menunjukan riil yang berbentuk kurva cenderung simetri dan menyebar, ini bisa dapat kita lihat bahwa data menunjukan berdistribusi dengan keadaan normal, dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Grafik Normal Probability Plot



Gambar 3. Analisis Grafik Normality P.Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)
Pada gambar Normality P.Plot diatas kita dapat melihat data tersebar di sekitar garis diagonalnya, maka bisa dinyatakan bahwa data berdistribusi tersebut bisa dinyatakan normal.

Tabel 8. Analisis Statistik Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	51	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000	
	Std. Deviation 2.65921516	
Most Extreme Differences	Absolute .120	
	Positive .103	
	Negative -.120	
Test Statistic	.120	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.063 ^c	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang sudah dilakukan, menunjukan nilai Asymp. Sig yang memiliki nilai $0.200 > 0.05$. Hal ini

bisa menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable dependen kinerja karyawan menurut masukan variable independen yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

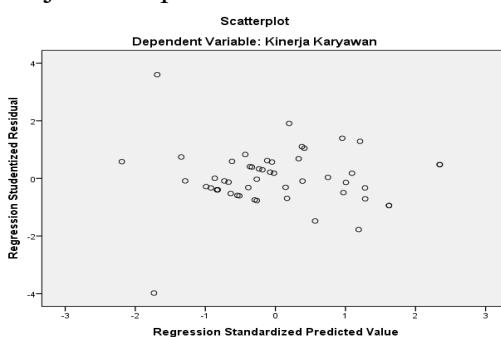
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.708	1.413
Stres Kerja	.796	1.256
Kompensasi	.875	1.142
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Pada tabel di atas dapat kita lihat bahwa nilai tolerance yang ditampilkan pada variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi secara berturut-turut 0.708, 0.796, dan 0.875 lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1.413, variabel stress kerja (X_2) sebesar 1.256, dan variabel kompensasi (X_3) sebesar 1.1142 lebih kecil dari 10, maka ketiga dari variabel bebas tersebut tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Pada uji multikolinearita jika nilai VIF < 10 maka bisa dinyatakan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas, sebaliknya juga jika nilai VIF > 10 terjadi gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

a. Uji Scatterplot



Gambar 4. Scaterplot

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Pada gambar scatterplot diatas menampilkan gambar pada pengujian heteroskedastisitas terhadap variabel dependen yaitu penjualan produk, memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

b. Uji Glesjer

Tabel 10. Uji Glesjer

Model	Collinearity Statistics			
	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.278	.027		
Gaya Kepemimpinan	-1.010	.318	.708	1.413
Stres Kerja	.990	.327	.796	1.256
Kompensasi	-1.147	.257	.875	1.142
a. Dependent Variable: ABS				

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel memperlihatkan hasil uji glesjer bahwa nilai sig pada gaya kepemimpinan $0.708 > 0.05$, nilai sig pada stress kerja bernilai $0.796 > 0.05$, dan nilai sig pada kompensasi $0.875 > 0.05$. Hal ini dapat kita katakan bahwa pada uji glesjer tidak ditemukan terjadi heteroskedastisitas melainkan homokedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel III.5

Tabel Analisis Regresi Liner

Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	17.881	4.577	
Gaya Kepemimpinan	.001	.083	.002
Stres Kerja	.171	.068	.342

Kompensasi	.392	.124	.408
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Diatas sudah menampilkan tabel hasil uji dari analisis regresi liner berganda diperoleh persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.881 + 0.001 X_1 + 0.392 X_3$$

- a. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa konstanta dari hasil regresi liner berada pada nilai 17.881. Menunjukkan nilai sebesar 0.001 pada variabel gaya kepemimpinan maka dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
- b. Pada tabel diatas menunjukkan nilai variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.001, artinya berpengaruh positif yang dimana perubahan pada variabel rantai pasok mempengaruhi variabel kepuasan konsumen sebesar 0.001 satuan atau 0.1%.
- c. Pada tabel diatas menunjukkan nilai variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.171, artinya berpengaruh positif yang dimana perubahan pada variabel rantai pasok mempengaruhi variabel kepuasan konsumen sebesar 0.171 satuan atau 17.1%.
- d. Pada tabel diatas menunjukkan nilai variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.392, artinya berpengaruh positif yang dimana perubahan pada variabel rantai pasok mempengaruhi variabel kepuasan konsumen sebesar 0.392 satuan atau 39.2%.

III.3.1 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel III.6
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.056	3	54.352	7.225	.000
	Residual	353.571	47	7.523		
	Total	516.627	50			

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Pada tabel diatas sudah menampilkan hasil dari uji simultan f, Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai Fhitung sebesar 7.225 lebih besar > dari Ftabel 3.18 dan nilai sig sebesar 0.00 < 0.05, hal ini berindikasi bahwa hasil penelitian menerima H₄. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

III.3.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel III.7
Uji Parsial

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Toleranc e	VIF
1(Constant)	3.907	.000		
Gaya Kepemimpinan	.014	.989	.708	1.413
Stres Kerja	2.525	.015	.796	1.256
Kompensasi	3.165	.003	.875	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

$$T\text{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= (0,05/2 ; 51 - 3 - 1)$$

$$= (0,025 ; 47) = 2.013$$

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Diketahui nilai sig untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $0.989 > 0.05$ dan nilai Thitung $0.014 < T\text{tabel} 2.048$. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menolak hipotesis pertama.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Diketahui nilai sig untuk stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.01 < 0.05$ dan nilai Thitung $2.525 > T\text{tabel} 2.048$. Maka dapat dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menerima hipotesis kedua.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Diketahui nilai sig untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai Thitung $3.165 > T\text{tabel} 2.048$. Maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menerima hipotesis ketiga.

III.3.3 Koefesien Determinan

**Tabel III.8
Model Summary**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.272	2.743

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Pada tabel diatas sudah menampilkan hasil dari uji koefesien determinan yang menunjukan nilai

koefesien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.272. Hal ini bahwa seleksi dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi sebesar 27.2%. Sedangkan sisanya sebesar 72.8%. Sisa dari hasil koefesien deteminasi ini dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas nilai sig untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $0.989 > 0.05$ dan nilai Thitung $0.014 < T\text{tabel} 2.048$. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya tersendiri dalam memimpin jalannya perusahaan. Perbedaan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tentang bagaimana partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku seorang pemimpin dalam menunjukkan kemampuannya

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya, dijumpai hasil serupa bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Rompas, Goverd AC et Al., (2018) diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan di Kabupaten Minahasa Tenggara. Dalam penelitiannya

disebutkan bahwa variable pengawasan dan disiplin kerja justru berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian ini dimana gaya kepemimpinan tidak

memiliki pengaruh yang signifikan, melainkan variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil diatas nilai sig untuk stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.01 < 0.05$ dan nilai Thitung $2.525 > Ttabel 2.048$. Maka dapat dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menerima hipotesis kedua. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Melda Glenardy, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan peneliti sebelumnya.

Selaras dengan hasil penelitian Zafar, Qadoos, et. al. (2019) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang positif diperlukan dalam karyawan diperbankan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan bank selalu memainkan peran penting pada kinerja karyawan. Manajer bank mempertahankan tingkat tertentu stres pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan. Jika stres tidak dikelola dengan benar akan berbahaya bagi karyawan dan juga sebagai organisasi dan mempengaruhi produktivitas pekerja. Oleh karena itu manajemen stres diperlukan dalam organisasi untuk mengatasi stres.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas nilai sig untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai

Thitung $3.165 > Ttabel 2.048$. Maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menerima hipotesis ketiga. Hal ini berarti pemberian Kompensasi yang efektif mempengaruhi karyawannya agar berkomitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Warsidi (2019) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usahaperusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usahaperusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

erdasarkan uji simultan f, hasil uji menunjukkan nilai Fhitung sebesar 7.225 lebih besar $>$ dari Ftabel 3.18 dan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$, hal ini berindikasi bahwa hasil penelitian menerima H₄. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pada *Adjusted R Square* memiliki hasil nilai sebesar 0.272. Hal ini bahwa seleksi dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi sebesar 27.2%. Sedangkan sisanya sebesar 72.8%. Sisa dari hasil koefisien deteminasi ini dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar

penelitian ini. Maka dari itu hal tersebut bisa dinyatakan bahwa ketika gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi terpenuh maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan” dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan, dengan nilai sig untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $0.989 > 0.05$ dan nilai Thitung $0.014 < Ttabel 2.048$.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan, dengan nilai sig untuk stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.01 < 0.05$ dan nilai Thitung $2.525 > Ttabel 2.048$.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan, dengan nilai sig untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai Thitung $3.165 > Ttabel 2.048$.
4. Gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan, dengan nilai Fhitung sebesar 7.225 lebih besar $>$ dari Ftabel 3.18 dan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$

Saran

Saran dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress

Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan” yaitu :

1. Bagi PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan harus meningkatkan gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi dikarenakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Unpri. disarankan agar melakukan dan mengembangkan penelitian yang lebih luas lagi tentang ekonomi baik secara kuantitatif dan kualitatif.
3. Bagi penulis, disarankan untuk bisa lebih giat lagi dalam penelitian terutama terfokus pada manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan dan mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan masih terdapat pengaruh faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72.8.

DAFTAR PUSTAKA

- Ehsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan Vol. 1 (1), 2020, p: 11 – 18.*
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Karyawan PT.Gapura Angkasa Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Ichsan Kasnul F , [Vol 5, No 2, 2018].*
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita.* Bogor: IN MEDIA.
- Ghofur, R. A. (2019). *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah.*

- Bantul, Yogyakarta: Idea Press
Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi*. Surabaya: Prenada Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Midangsi, N. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi*. Bali: Nilacakra.
- Pinatih, I. B., & Goda, A. S. (2017). GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, STRES KERJA, TEKNOLOGI. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Volume 2, No. 2, Desember 2017*.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Vanchapo, A. R. (Maret 2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Tangerang: Qiara Media.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Zaharuddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.