

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PEGADAIAN CABANG CURUP

Oleh :

Popi¹

Eti Arini²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Curup. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya permasalahan terkait pemberian kompensasi, perubahan kepemimpinan, dan disiplin kerja yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara simultan, kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 75,535 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,897 menunjukkan bahwa 89,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Curup.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PEGADAIAN CURUP BRANCH

By:
Popi¹
Supervisor: Eti Arini²

This study aims to analyze the effect of compensation, leadership, and work discipline on employee performance at PT. Pegadaian Curup Branch. This study was motivated by the existence of problems related to compensation, changes in leadership, and work discipline that were assumed to affect employee performance. This research employed a quantitative approach using a causal associative research design. The sample consisted of 30 respondents. The sampling technique purposive sampling. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires using a Likert scale. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of IBM SPSS Statistics version 25.

The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.005, leadership had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.001, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000. Simultaneously, compensation, leadership, and work discipline had a significant effect on employee performance, with an F-value of 75.535 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) was 0.897, indicating that 89.7% of the variation in employee performance could be explained by compensation, leadership, and work discipline, while the remaining 10.3% was influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, it can be concluded that compensation, leadership, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Curup Branch.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan utama untuk mencapai keberhasilan organisasi, baik dalam bentuk peningkatan usaha, pertumbuhan laba, produktivitas, maupun kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia (SDM) memegang posisi yang sangat penting. SDM merupakan penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan. Seberapa baik sebuah organisasi dapat berjalan, pada akhirnya bergantung pada bagaimana karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Rivai, (2018:543) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan. Sementara itu, disiplin kerja dipandang sebagai bagian dari perilaku kerja yang juga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Didukung oleh pendapat Handoko (2019:12) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan cerminan dari akumulasi motivasi dan disiplin yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Dengan demikian, faktor kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja menjadi unsur yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang, baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat tersebut sejalan dengan Sedarmayanti (2017:286) yang

menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi capaian organisasi, termasuk dalam menciptakan kepuasan kerja. Menurut Robbins (2016:254), kinerja merupakan hasil dari interaksi antara upaya, kemampuan, dan persepsi peran individu dalam organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Menurut Panggabean dalam Purwanto et al., (2021), kompensasi finansial meliputi gaji, tunjangan, dan insentif. Sedangkan kompensasi nonfinansial mencakup Penghargaan, pengakuan serta lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini sejalan dengan Sepriani (2024:2) mendefinisikan kompensasi sebagai total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini mencakup tidak hanya penghasilan tetap seperti gaji, tetapi juga berbagai bentuk imbalan variabel, tunjangan, dan insentif lainnya. Sutrisno, (2016:128) juga menegaskan bahwa sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga mereka merasa terikat untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Selain itu, kepemimpinan juga berperan penting dalam mempengaruhi semangat dan perilaku pegawai. Menurut Yukl (2013:7) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar memahami apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melakukannya. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan menjadi teladan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Diperkuat oleh pendapat Northouse (2018:6) yang

mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Disiplin kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di lingkungan kerjanya (sinambela, 2019:335). Kedisiplinan yang baik akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan mendorong peningkatan kinerja.

Menurut Hasibuan (2020:193) disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

PT. Pegadaian Cabang Curup merupakan lembaga keuangan yang bergerak pada bidang gadai dan fidusia. Perusahaan ini berlokasi Jl. Merdeka, No.277, Karang Anyar, Kepala Siring, Kec.Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu. Sebagai salah satu BUMN, Pegadaian memiliki peran penting dalam membantu masyarakat memperoleh dana melalui jaminan barang berharga. Kegiatan operasionalnya dibawah pengawasan POJK No.31/POJK.05/2016. Untuk menjalankan tugas tersebut, pegadaian membutuhkan kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan pra-observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT Pegadaian Cabang Curup, pihak manajemen AK (09-09-2025) pada pukul 13:00 WIB menyatakan bahwa kinerja karyawan masih dianggap kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal

maupun eksternal organisasi. Hasil pra-observasi menunjukkan adanya beberapa permasalahan, antara lain ketidaksesuaian kompensasi yang diterima pegawai dengan beban kerja yang diemban, terutama pada periode pelayanan nasabah yang padat. Perubahan gaya kepemimpinan akibat pergantian kepala cabang dan ditemukannya permasalahan disiplin kerja, yang tercermin dari adanya sebagian pegawai yang terlambat melakukan absensi kehadiran serta belum sepenuhnya konsisten dalam mematuhi standar operasional prosedur (SOP). Di sisi lain, terdapat pula permasalahan lain di luar variabel penelitian, seperti kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, baik dari aspek kenyamanan ruang kerja maupun intensitas aktivitas pelayanan, yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Meskipun terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja dan fasilitas kerja, hasil pra-observasi menunjukkan bahwa permasalahan terkait kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masih menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di PT Pegadaian Cabang Curup.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja, tetapi tingkat pengaruhnya bervariasi antar organisasi. Perbedaan temuan juga terlihat pada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja, di mana beberapa penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara lainnya menunjukkan pengaruh yang lemah. Variasi temuan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diteliti secara spesifik pada konteks PT Pegadaian Cabang Curup. Selain itu, karakteristik pekerjaan di Pegadaian yang

menuntut ketelitian dalam prosedur, interaksi langsung dengan nasabah, serta pengelolaan barang jaminan menjadikan ketiga faktor tersebut semakin relevan untuk diteliti.

Berdasarkan fenomena lapangan, teori pendukung, dan variasi temuan penelitian sebelumnya, peneliti memfokuskan kajian pada kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja sebagai faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Cabang Curup.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian Cabang Curup.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain :

1. Kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Curup belum optimal, yang terlihat dari belum tercapainya hasil kerja secara maksimal terutama pada periode pelayanan nasabah yang padat.
2. Kompensasi yang diterima pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja, khususnya pada saat volume pekerjaan meningkat.
3. Perubahan gaya kepemimpinan akibat pergantian kepala cabang menuntut adanya proses adaptasi pegawai, yang dalam praktiknya berpotensi memengaruhi pola kerja dan pencapaian kinerja.

4. Disiplin kerja pegawai belum berjalan secara konsisten, yang ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang terlambat melakukan absensi kehadiran serta belum sepenuhnya mematuhi standar operasional prosedur (SOP).

1.3 Batasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian hanya pada tiga variabel independen, yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Curup.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PT.Pegadaian Cabang Curup?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PT.Pegadaian Cabang Curup?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PT.Pegadaian Cabang Curup?
4. Apakah kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT.Pegadaian Cabang Curup?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT.Pegadian Cabang Curup.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT.Pegadian Cabang Curup.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT.Pegadian Cabang Curup.

4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai PT.Pegadaian Cabang Curup.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian yang diharapkan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Menambah wawasan serta pengalaman berharga dalam menganalisis suatu karya ilmiah dengan mengaplikasikan ilmu yang telah ditempuh selama duduk di bangku kuliah.

2. Perusahaan

Menjadi bahan masukan bagi manajemen PT.Pegadaian Cabang Curup dalam mengevaluasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti yang berkepentingan

Menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang membahas variabel atau topik serupa.