

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Berdirinya Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin**

Pegadaian merupakan lembaga pembiayaan/pengkreditan dengan sistem gadai. Pegadaian modern pada awalnya berkembang di Italia yang kemudian dipraktikkan di wilayah-wilayah Eropa lainnya, seperti Inggris dan Belanda. Sistem gadai tersebut memasuki Indonesia dibawa dan dikembangkan oleh VOC. Pada mulanya pegadaian di Indonesia dilaksanakan oleh pihak swasta, kemudian oleh gubernur jenderal Hindia-Belanda melalui Staatsblad tahun 1901 No. 131 tanggal 12 maret 1901 yang mengatur pegadaian sebagai monopoli pemerintah Belanda. Tanggal 1 April 1901 didirikan rumah gadai pemerintah (Hindia-Belanda) pertama di Sukabumi, Jawa Barat.

Tanggal 1 April 1900 dapat dikatakan menjadi tonggak awal kebangkitan pegadaian, satu hal yang perlu dicermati bahwa PP/20 menegaskan misi yang harus diemban oleh pegadaian untuk mencegah praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP/103/2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha perum pegadaian sampai sekarang. Banyak pihak yang berpendapat bahwa operasional pegadaian

pra fatwa MUI Tanggal 16 Desember 2003 tentang bunga Bank, telah sesuai dengan konsep islam meskipun harus diakui belakangan bahwa terdapat beberapa aspek yang menepis anggapan itu (Tarantang dkk., 2019, hlm. 8).

Belakangan bersamaan dengan perkembangan produk-produk berbasis syariah yang kian marak di Indonesia, sektor pegadaian juga ikut mengalaminya. Tahun 2002 mulai diterapkan sistem Pegadaian syariah dan pada bulan januari 2003 pegadaian syariah resmi beroperasi dengan unit layanan gadai syariah cabang Dewi Sartika Jakarta merupakan salah satu pegadaian syariah yang pertama kali beroperasi di Indonesia. Sementara PT. Pegadaian (Persero) CPS Kebun Bunga Banjarmasin didirikan pada tanggal 1 Juli 2007 yang berada di lokasi Jl. Jenderal Ahmad Yani km. 4,5 No.69 RT.31 Banjarmasin.

#### **b. Visi dan Misi Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga**

##### **Banjarmasin**

##### **1) Visi Pegadaian Syariah**

Pegadaian pada tahun 2013 menjadi “Champion” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai dan fidusia bagi masyarakat golongan menengah ke bawah (Tarantang dkk., 2019, hlm. 12).

##### **2) Misi Pegadaian Syariah**

Pegadaian suatu lembaga yang ikut meningkatkan perekonomian dengan cara memberikan uang pinjaman berdasarkan

hukum gadai kepada masyarakat kecil, agar terhindar dari praktek pinjaman uang dengan bunga yang tidak wajar ditegaskan dalam keputusan Menteri Keuangan No. Kep-39/MK/6/1/1971 tanggal 20 Januari 1970 dengan tugas pokok sebagai berikut(Tarantang dkk., 2019, hlm. 12):

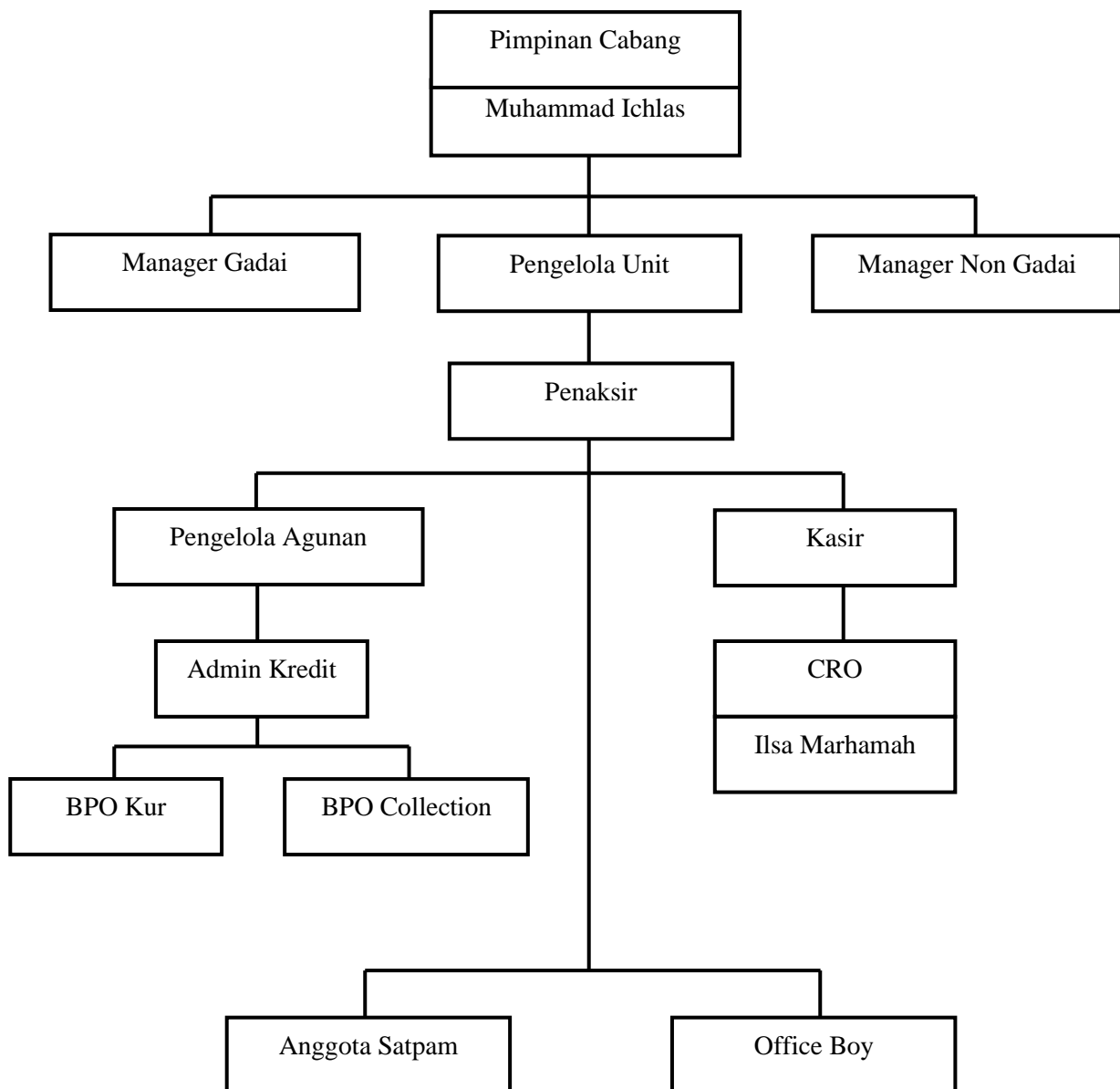
- a) Membina pola perkreditan supaya benar-benar terarah dan bermanfaat dan bila perlu memperluas daerah operasinya.
- b) Ikut serta mencegah adanya pemberian pinjaman yang tidak wajar, ijon, pegadaian gelap, dan praktek riba lainnya.
- c) Membina perekonomian rakyat kecil dengan menyalurkan kredit atas dasar hukum gadai kepada para petani, nelayan, pedagang kecil, industri kecil, yang bersifat produktif, kaum buruh pegawai negeri yang ekonominya lemah dan bersifat konsumtif
- d) Di samping menyalurkan kredit, maupun usaha-usaha lainnya yang bermanfaat terutama bagi pemerintah dan masyarakat
- e) Bertolak dari misi Pegadaian tersebut dapat dikatakan bahwa sebenarnya Pegadaian adalah sebuah lembaga di bidang keuangan yang mempunyai visi dan misi bagaimana masyarakat mendapat perlakuan dan kesempatan yang adil dalam perekonomian.

c. **Struktur Organisasi PT. Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin**

**Gambar IV. I**

**STRUKTUR ORGANISASI**

**Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin**



*Sumber : Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin*

Berdasarkan struktur organisasi pegadaian syariah unit pelayanan syariah murjani banjarbaru dari perum pegadaian syariah cabang kebun bunga di banjarmasin, pemimpin cabang dibantu oleh penaksir, penyimpan dan kasir. Adapun tugasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pimpinan cabang mempunyai tugas :

- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran kantor cabang pegadaian syariah berdasarkan acua yang telah ditetapkan.
- b) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan operasional pegadaian syariah kantor cabang.
- c) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan penatausahaan barang jaminan bermasalah.
- d) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan pengolahan modal kerja.
- e) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan penggunaan sarana dan prasarana kantor cabang pegadaian syariah.
- f) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan pemasaran dan pelayanan konsumen.
- g) Mewakili kepentingan perusahaan baik dalam maupun luar berdasarkan kewenangan yang diberikan.

2) Pengelola Unit Pelayanan Syariah mempunyai tugas :

- a) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan operasional Unit Pelayanan Syariah.
  - b) Menangani barang jaminan bermasalah.
  - c) Melakukan pengawasan secara uji petik dan terprogram terhadap barang jaminan yang masuk
- 3) Manager Gadai mempunyai tugas:
- a) Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan operasional bisnis gadai.
  - b) Menangani barang jaminan bermasalah taksiran tinggi, rusak, palsu dan barang polisi termasuk pengelolaan BSL (Barang Sisa Lelang) dan AYD (Aset Dalam Penyelesaian)/ KPYD (Kerugian Perseroan yang Diperhitungkan).
  - c) Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi lelang barang jaminan usaha gadai.
  - d) Menetapkan besarnya taksiran dan uang pinjaman sesuai dengan kewenangannya.
  - e) Melaksanakan pengawasan melekat sesuai dengan kewenangannya.
  - f) Mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi administrasi dan keuangan bisnis gadai serta pembuatan laporan operasional dan keuangan bisnis gadai pada kantor cabang.

- g) Melaksanakan tugas lainya atas perintah Pemimpin Cabang terkait dengan operasional perusahaan.
- 4) Manager Non Gadai mempunyai tugas:
- a) Membuat usulan terkait rencana kerja, program kerja dan anggaran biaya untuk mendukung bisnis non gadai;
  - b) Membuat usulan terkait kebutuhan sarana dan prasarana operasional, SDM dan hal-hal lainnya untuk mendukung kelancaran terkait Produk Non Gadai;
  - c) Manjalankan fungsi approval sesuai ketentuan yang berlaku guna mendukung kelancaran operasional Kantor Cabang;
  - d) Mengusulkan penugasan, promosi dan mutasi karyawan di bawah koordinasinya sesuai dengan peraturan yang berlaku;
  - e) Menyetujui permohonan cuti semua karyawan dalam unit kerja dibawah koordinasinya;
  - f) Melaksanakan coaching dan mentoring pada karyawan dalam unit kerja dibawah koordinasinya guna meningkatkan kerja;
- 5) Penaksir mempunyai tugas:
- a) Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan untuk mengetahui mutu dan nilai barang serta bukti kepemilikannya dalam rangka menentukan dan menetapkan golongan taksiran uang jaminan.

- b) Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan yang akan dilelang untuk mengetahui mutu dan nilai dalam menentukan harga dasar barang jaminan yang akan dilelang.
  - c) Merencanakan dan menyiapkan barang jaminan yang akan disimpan guna keamanan.
- 6) Pengelola Agunan mempunyai tugas:
- a) Secara berkala melakukan pemeriksaan keadaan gudang penyimpanan barang jaminan emas, agar tercipta keamanan dan keutuhan barang jaminan untuk serah terima jabatan.
  - b) Menerima barang jaminan emas dan perhiasan dari asisten pimpinan atau pimpinan cabang unit
  - c) Mengeluarkan barang jaminan emas dan perhiasan untuk keperluan pelunasan, pemeriksaan, atas dan pihak lain
  - d) Merawat barang jaminan dan gudang penyimpanan agar barang jaminan dalam keadaan baik dan aman.
  - e) Melakukan pencatatan mutasi penerima/pengeluaran barang jaminan yang menjadi tanggung jawab.
  - f) Melakukan perhitungan barang jaminan menjadi tanggungjawabnya secara terprogram sehingga keakuran saldo buku gudang dapat dipertanggung jawabkan.
- 7) Kasir mempunyai tugas:
- a) Melakukan penerimaan pelunasan uang dari nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



- b) Menerima uang dari hasil penjualan barang jaminan yang dilelang.
  - c) Membayarkan uang pinjaman kepada nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - d) Melakukan pembayaran segala pengeluaran yang terjadi di kantor cabang pegadaian syariah dan unit pelayanan syariah.
- 8) CRO (*Customer Relation Officer*) mempunyai tugas:
- a) Menganalisa potensi dasar
  - b) Mengenalkan macam-macam produk dan layanan
  - c) Berperan sebagai sales dan marketing
  - d) Menjalin hubungan baik dengan nasabah
  - e) Mengalisa resiko bisnis kredit dan mencapai target yang sudah ditentukan oleh Pegadaian Syariah
- 9) Admin Kredit mempunyai tugas:
- a) Merencanakan, menyelenggarakan, mengadministrasikan, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan administrasi yang terkait produk-produk pembiayaan/pinjaman syariah
  - b) Melakukan koordinasi dan monitoring kegiatan *desk collection* dan *field collection*
  - c) Menginput pengajuan Klaim Asuransi
  - d) Menginput hasil penjualan barang jaminan yang terlelang
- 10) *BPO Collection* mempunyai tugas:

- a) Melakukan pengecekan atau monitoring terhadap nasabah perusahaan yang mengalami gangguan angsuran tidak tepat waktu.
- b) Melakukan penagihan langsung ke nasabah yang terlambat dalam mengangsur kewajibannya.
- c) Membuat laporan harian terhadap pimpinan atau kepala collection tentang apa yang sudah dialami dalam menangani nasabah.
- d) Melakukan negosiasi terhadap nasabah yang tertunggak angsurannya agar segera melakukan kewajibannya (yaitu membayar angsuran).
- e) Membuat laporan kunjungan harian

11) *BPO Kur* mempunyai tugas:

- a) Memasarkan produk pegadaian terutama pada produk KUR Syariah
- b) Menginput data nasabah melakukan dan survey awal
- c) Mengawasi nasabah agar tidak telat menjalankan pembayaran.

12) *Office Boy* mempunyai tugas:

- a) Menjaga kebersihan dan kerapian di kantor
- b) Membantu kru lain ketika dibutuhkan

13) Anggota Satpam mempunyai tugas:

- a) Melayani setiap tamu yang datang, baik untuk keperluan pegadaian maupun keperluan lain yang masih ada hubungannya dengan kantor atau pimpinan.
- b) Membantu menyiapkan surat-surat, mengantar surat tagihan kepada nasabah yang belum melunasi pinjaman yang sudah lewat jatuh tempo, dan mendampingi kasir dalam pengambilan uang ke bank
- c) Menjaga keamanan kantor pegadaian syariah dari kemungkinan resiko pencurian peromkkan.
- d) Mendampingi rahin ketika membawa pulang jika diminta oleh rahin, jika takut akan dirampok orang ditengah jalan.

**d. Produk dan Jasa yang Digunakan Pegadaian Syariah**

- 1) Pembiayaan Arrum Haji. Pembiayaan Arrum Haji pada Pegadaian Syariah adalah layanan yang memberikan Anda kemudahan pendaftaran dan pembiayaan haji.
- 2) Tabungan Emas. Tabungan emas adalah layanan pembelian dan penjualan emas dengan fasilitas titipan dengan harga yang terjangkau. Layanan ini memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk berinvestasi emas.
- 3) Mulia. Mulia adalah layanan penjualan emas batangan kepada masyarakat secara tunai atau angsuran (kolektif dan arisan) dengan proses mudah dan jangka waktu yang fleksibel. Mulia dapat menjadi alternatif pilihan investasi yang aman untuk mewujudkan kebutuhan

masa depan, seperti menunaikan ibadah haji, mempersiapkan biaya pendidikan anak, memiliki rumah idaman serta kendaraan pribadi.

- 4) Pembiayaan Arrum. Pembiayaan Arrum (Ar Rahn untu usaha mikro) pada Pegadaian Syariah memudahkan para pengusaha kecil untuk mendapatkan modal usaha dengan jaminan kendaraan. Kendaraan tetap pada pemiliknya sehingga dapat digunakan untuk mendukung usaha sehari-hari. Maksimalkan daya guna kendaraan anda.
- 5) Pembiayaan Amanah. Pembiayaan amanah dari pegadaian syariah adalah pembiayaan berprinsip syariah kepada karyawan tetap maupun pengusaha mikro, untuk memiliki motor atau mobil dengan cara angsuran.
- 6) Pembiayaan Rahn. Pembiayaan Rahn (Gadai Syariah) dari pegadaian syariah adalah solusi yang tepat untuk butuh dana yang cepat yang sesuai syariah. Prosesnya cepat hanya dalam waktu 15 menit dan cair dan aman penyimpanannya. Jaminan berupa barang perhiasan,
- 7) Elektronik atau kendaraan bermotor. Multi Pembiayaan Online. Multi Pembiayaan Online (MPO) melayani pembayaran berbagai tagihan seperti listrik, telpon/pulsa ponsel, air minum, pembelian tiket kreta api, dan lain sebagainya secara online. Layanan multi pembiayaan online merupakan solusi pembayaran cepat yang

memberikan kemudahan kepada nasabah dalam bertransaksi tanpa harus memiliki rekening bank.

## 2. Identitas Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin yang menjadi responden. Kuesioner yang diperoleh dari responden tersebut merupakan suatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden. Adapun berikut beberapa identitas responden yang dimaksud meliputi :

### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel IV. I Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	70%
2	Perempuan	9	30%
Jumlah		30	100%

*Sumber: Data Kuesioner 2024*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah orang yang melakukan pengisian data kuesioner dari responden Laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase 70%, sedangkan responden Perempuan sebanyak 9 orang dengan persentase 30%.

### b. Masa Kerja Responden

**Tabel IV. II Masa Kerja Responden**

<b>NO</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	10 Bulan	2	6,7%
<b>2</b>	1 Tahun	3	10%
<b>3</b>	1,5 Tahun	3	10%
<b>4</b>	2 Tahun	3	10%
<b>5</b>	3 Tahun	1	3,3%
<b>6</b>	3,6 Tahun	1	3,3%
<b>7</b>	5 Tahun	3	10%
<b>8</b>	6 Tahun	1	3,3%
<b>9</b>	8 Tahun	1	3,3%
<b>10</b>	10 Tahun	2	6,7%
<b>11</b>	12 Tahun	3	10%
<b>12</b>	13 Tahun	1	3,3%
<b>13</b>	15 Tahun	3	10%
<b>14</b>	20 Tahun	1	3,3%
<b>15</b>	25 Tahun	2	6,7%

*Sumber: Data Kuesioner 2024*

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah orang yang melakukan pengisian data kuesioner dari masa kerja 10 bulan sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%, masa kerja 1 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, dari masa kerja 1,5 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, masa kerja 2 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, masa kerja 3 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, dari masa kerja 3,6 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, masa kerja 5 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, masa kerja 6 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, dari masa kerja 8 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, masa kerja 10 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%, masa kerja 12 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, dari masa kerja 13 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, masa kerja 15 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, masa kerja 20 tahun sebanyak 1 orang dengan

persentase 3,3%, dari masa kerja 25 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%.

### c. Jabatan Responden

**Tabel IV. III Jabatan Responden**

<b>NO</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	CRO	1	3,3%
<b>2</b>	Admin Kredit	1	3,3%
<b>3</b>	BPO Collection	1	3,3%
<b>4</b>	BPO kur	2	6,7%
<b>5</b>	Pengelola Unit	6	20%
<b>6</b>	Pengelola Agunan	1	3,3%
<b>7</b>	Manager Gadai	1	3,3%
<b>8</b>	Manager Non Gadai	1	3,3%
<b>9</b>	Kasir	8	26,7%
<b>10</b>	Penaksir	1	3,3%
<b>11</b>	Anggota Satpam	5	16,7%
<b>12</b>	Office Boy	2	6,7%

*Sumber: Data Kuesioner 2024*

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah orang yang melakukan pengisian data kuesioner dari jabatan CRO sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, jabatan Admin Kredit sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, jabatan BPO Collection sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, jabatan BPO Kur sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%, jabatan Pengelola Unit sebanyak 6 orang dengan presentase 20%, jabatan Pengelola Agunan sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, jabatan Manager Gadai sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, jabatan Manager Non Gadai sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, jabatan Kasir sebanyak 8 orang dengan presentase 26,7%, jabatan Penaksir sebanyak 1 orang dengan

presentase 3,3%, jabatan Anggota Satpam sebanyak 5 orang dengan presentase 16,7%, jabatan Office Boy sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%.

#### d. Usia Responden

**Tabel IV. IV Usia Responden**

NO	Umur	Frekuensi	Presentase
1	22	2	6,7%
2	23	1	3,3%
3	24	2	6,7%
4	25	2	6,7%
5	26	1	3,3%
6	27	1	3,3%
7	28	1	3,3%
8	30	1	3,3%
9	31	1	3,3%
10	32	1	3,3%
11	33	2	6,7%
12	35	1	3,3%
13	36	3	10%
14	37	1	3,3%
15	39	1	3,3%
16	41	1	3,3%
17	42	2	6,7%
18	44	1	3,3%
19	47	1	3,3%
20	49	2	6,7%
21	52	1	3,3%
22	55	1	3,3%

*Sumber: Data Kuesioner 2024*

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah orang yang melakukan pengisian data kuesioner dari umur 22 sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%, umur 23 sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, umur 24 sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%, umur 25 sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%, umur 26 sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%,



umur 27 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 28 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 30 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 31 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 32 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 33 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 35 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 36 sebanyak 3 orang dengan persentase 10%, umur 37 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 39 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 41 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 42 sebanyak 2 orang dengan persentase 6,7%, umur 44 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 47 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 49 sebanyak 2 orang dengan persentase 6,7%, umur 52 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, umur 55 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%.







### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Data bisa dibilang valid, apabila pertanyaan kuesioner bisa mengungkap sesuatu yang diukur. Uji Validitas ialah suatu yang diukur untuk menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu instrumen. Sebuah instrumen bisa dikatakan valid jika bisa mengukur sesuatu sesuai dengan yang akan diukur (Nursiyono & Nadeak, 2016, hlm. 7).

Pengambilan keputusan pada uji Validitas dalam penelitian ini adalah signifikansi yang bertaraf 0,5 jika memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.
- 2) Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka angket tersebut dinyatakan valid.

Pengujian alat ukur dilaksanakan pada 30 responden dari Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Dalam pengujian hasil yang menggunakan program SPSS 26 for Windows.

**Tabel IV. V Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.P1	0,667	0,361	Valid
	X1.P2	0,641	0,361	Valid
	X1.P3	0,524	0,361	Valid
	X1.P4	0,516	0,361	Valid
	X1.P5	0,715	0,361	Valid
	X1.P6	0,468	0,361	Valid
	X1.P7	0,530	0,361	Valid
	X1.P8	0,672	0,361	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X1.P9	0,544	0,361	Valid
	X1.P10	0,629	0,361	Valid
	X1.P11	0,638	0,361	Valid
	X1.P12	0,744	0,361	Valid
	X1.P13	0,721	0,361	Valid
	X1.P14	0,762	0,361	Valid
	X1.P15	0,784	0,361	Valid
	X1.P16	0,752	0,361	Valid
	X1.P17	0,618	0,361	Valid
	X1.P18	0,524	0,361	Valid
Motivasi Kerja	X2.P1	0,446	0,361	Valid
	X2.P2	0,399	0,361	Valid
	X2.P3	0,582	0,361	Valid
	X2.P4	0,608	0,361	Valid
	X2.P5	0,473	0,361	Valid
	X2.P6	0,646	0,361	Valid
	X2.P7	0,763	0,361	Valid
	X2.P8	0,720	0,361	Valid
	X2.P9	0,794	0,361	Valid
	X2.P10	0,652	0,361	Valid
	X2.P11	0,679	0,361	Valid
	X2.P12	0,735	0,361	Valid
	X2.P13	0,679	0,361	Valid
	X2.P14	0,583	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y.P1	0,743	0,361	Valid
	Y.P2	0,711	0,361	Valid
	Y.P3	0,734	0,361	Valid
	Y.P4	0,816	0,361	Valid
	Y.P5	0,842	0,361	Valid
	Y.P6	0,518	0,361	Valid
	Y.P7	0,568	0,361	Valid
	Y.P8	0,593	0,361	Valid
	Y.P9	0,602	0,361	Valid
	Y.P10	0,847	0,361	Valid
	Y.P11	0,766	0,361	Valid
	Y.P12	0,780	0,361	Valid

Sumber: SPSS 2026, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas semua item yang tercantum pada variabel pertanyaan tersebut, masing-masing variabel mempunyai indikator yang nilai pada rhitung masing-masing indikator melebihi rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap variabel di atas dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Untuk mendapatkan hasil yang dipercaya maka perlu melakukan pengukuran Uji Reliabilitas. Uji Reliabilitas ialah alat pengumpul data yang baik dalam mengukur tingkatan kepercayaan pada suatu instrumen (Nursiyono & Nadeak, 2016a, hlm. 6). Metode Alpha Cronbach's dijadikan reliabilitas instrumen dalam pengukuran pada penelitian ini, disebut reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,60.

Program IBM SPSS statistics 26 digunakan dalam penghitungan uji reliabilitas pada data penelitian ini.

- 1) Apabila nilai Cronbach's Alpha > tingkat signifikan (0.60), maka dinyatakan reliabel.
- 2) Apabila nilai Cronbach's Alpha < tingkat signifikan (0.60), maka dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel IV. VI Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan,  
Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Nilai Standar</b>	<b>Keterangan</b>
-----------------	-----------------------	----------------------	-------------------

Gaya Kepemimpinan (X1)	0,914	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,882	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,60	Reliabel

*Sumber: SPSS 26, 2024*

Dari perhitungan tersebut diketahui variabel tersebut memiliki > 0.60. lalu bisa disimpulkan bahwa semua indikator pada Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik terhadap model yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Santoso, 2018, hlm. 358). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

##### **a. Uji Normalitas**

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan dalam tests of normality Shapiro-Wilk karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah < 50 responden.



Uji normalitas Shapiro–Wilk adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel (Sugiyono, 2014, hlm. 114).

Pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah jika  $Sig < 0,05$ , maka data tidak terdistribusi normal. Namun, jika  $Sig > 0,05$ , maka data terdistribusi normal.

**Tabel IV. VII Hasil Uji Normalitas (Sig. Monte Carlo)**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,000000
	Std. Deviation		2,46043177
Most Extreme Differences	Absolute		,192
	Positive		,096
	Negative		-,192
Test Statistic			,192
Asymp. Sig. (2-tailed)			,006 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,200 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,189
		Upper Bound	,210

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

**Tabel IV. VIII Hasil Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)**

	<b>Tests of Normality</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,192	30	,006	,937	30	,074

a. Lilliefors Significance Correction

*Sumber: SPSS 26, 2024*

Berdasarkan yang sudah diuji normalitas yang dilakukan pada SPSS 26 menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan nilai Sig. Monte Carlo menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang mana hasil ini menunjukkan  $> 0.05$ , dan juga menggunakan metode Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,074 yang mana hasil ini juga menunjukkan  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan pada uji tes normalitas yang dilakukan peneliti terdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linieritas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara ketiga variabel atau untuk menilai hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018, hlm. 167). Pada penelitian ini dilakukan uji linieritas dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Sig. Deviation from linearity  $> 0,05$ , maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki adanya hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai Sig. Deviation from linearity  $< 0,05$ , maka variabel bebas dan variabel terikat tidak memiliki hubungan yang linear.

**Tabel IV. IX Hasil Uji Linearitas Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between	(Combined)	388,252	13	29,866	3,011	,020
Gaya Kepemimpinan	Groups	Linearity	335,830	1	335,830	33,855	,000
		Deviation from Linearity	52,423	12	4,369	,440	,922
Within Groups			158,714	16	9,920		
Total			546,967	29			

*Sumber: SPSS 26, 2024*

Dari hasil data di atas, nilai Sig. Deviation from linearity dari uji variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 0,922. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig. Deviation from linearity memenuhi kriteria dalam pengambilan keputusan karena  $0,922 > 0,05$  dan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear antara variabel (Gaya Kepemimpinan) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

**Tabel IV. X Hasil Uji Linearitas Variabel Bebas (Motivasi Kerja) dan Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	429,633	8	53,704	9,612	,000
		Linearity	333,135	1	333,135	59,624	,000
Motivasi Kerja	Groups	Deviation from Linearity	96,498	7	13,785	2,467	,052
		Within Groups	117,333	21	5,587		
Total			546,967	29			

*Sumber: SPSS 26, 2024*

Dari hasil data di atas, nilai Sig. Deviation from linearity dari uji variabel bebas (Motivasi Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 0,052. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig. Deviation from linearity memenuhi kriteria dalam pengambilan keputusan karena  $0,052 > 0,05$  dan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear antara variabel (Motivasi Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2016:103) digunakan untuk menguji apakah variabel independen dalam model saling berkorelasi. Penelitian antar variabel akan dianggap baik jika tidak ada gejala multikolinearitas (Juliastuti dkk., 2021, hlm. 124). Keputusan untuk pengujian ini didasarkan pada nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), sebagai berikut:

- 1) Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika memiliki nilai Toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.
- 2) Dikatakan terjadi multikolinearitas jika memiliki nilai Toleransi < 0,10 dan jika nilai VIF > 10,00.

**Tabel IV. XI Hasil Uji Multikolinearitas Kuesioner**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.268	7,302		-.037	,971		
	Gaya Kepemimpinan	,330	,136	,442	2,426	,022	,358	2,793
	Motivasi Kerja	,426	,182	,426	2,339	,027	,358	2,793

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 26, 2024

Dari hasil data tabel di atas, hasil dari uji multikolinearitas menggunakan aplikasi SPSS 26 dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki tolerance sebesar  $0,358 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $2,793 < 10,00$ , variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki tolerance sebesar  $0,358 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $2,793 < 10,00$ , Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil uji multikolinearitas di atas tidak terjadi gejala

multikolinearitas karena hasil dari pengujian data di atas sudah memenuhi kriteria dalam pengambilan keputusan.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu model mengalami bias karena varian dari suatu perturbasi bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018, hlm. 137). Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai Sig. (2-tailed)  $> 0,05$ . Maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai Sig. (2-tailed)  $< 0,05$ . Maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel IV. XII Hasil Uji Heteroskedastisitas Kuesioner**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,601	4,203		1,571	,128
	Gaya Kepemimpinan	-,023	,078	-,091	-,288	,776
	Motivasi Kerja	-,043	,105	-,129	-,409	,686

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber: SPSS 26, 2024*

Berdasarkan yang sudah diuji heteroskedastisitas yang dilakukan pada SPSS 26 menggunakan metode Glejser nilai Signifikasi pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar  $0.776 > 0.05$ , nilai Signifikasi pada Variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar  $0.686 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan pada uji tes heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

## 5. Uji Statistik

### a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel terikat terhadap satu variabel bebas, atau untuk menunjukkan adanya hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018).

Dalam tahap ini selanjutnya untuk menentukan ada tidaknya hubungan yang fungsional antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel IV. XIII Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kuesioner**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,268	7,302		-,037	,971
	Gaya Kepemimpinan	,330	,136	,442	2,426	,022
	Motivasi Kerja	,426	,182	,426	2,339	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 26, 2024

Coefficients di atas pada tabel B adalah nilai dari koefisien regresi masing-masing variabel yang akan dicantumkan ke dalam rumus

$$Y : \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y : -0,268 + 0,330 + 0,426 + \varepsilon$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) pada koefisien regresi di atas sebesar -0,268, nilai tersebut diartikan bahwa tanpa adanya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), maka Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin adalah hanya sebesar -0,268
- 2) Nilai Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,330, yang berarti pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), apabila adanya kenaikan 1 satuan variabel maka Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin meningkat sebesar 0,330.
- 3) Nilai Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,426, yang berarti pada variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), apabila adanya kenaikan 1 satuan variabel maka Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin meningkat sebesar 0,426.

#### **b. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi adalah adalah uji yang mengukur kemampuan suatu variabel bebas (X) untuk mempengaruhi variabel terikat

(Y). Koefisien determinasi antara 0 dan 1, dan semakin besar koefisien, semakin kuat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan perubahan variabel dependen.

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared* (Ghozali, 2016).

Nilai Adjusted R square lebih cocok untuk mengetahui bagaimana variabel independen menjelaskan variabel dependen, jika peneliti menggunakan lebih dari 2 variabel independen. Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih tinggi dari 0.67, moderat jika lebih tinggi dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67, dan lemah jika lebih tinggi dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33 (Chin, 1998).

**Tabel IV. XIV Hasil Uji Koefisien Determinasi Kuesioner**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,679	,655	2,550

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

*Sumber: SPSS 26, 2024*

Berdasarkan pada tabel uji di atas, dilihat dari Adjusted R Square mempunyai nilai 0.655 nilai tersebut dipresentasikan menjadi 65,5% yang berarti pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun



Bunga Banjarmasin, sisa dari persentase tersebut sebesar (100% - 65,5% = 34,5%) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Dikategorikan moderat karena nilai 0.655 lebih tinggi dari 0.33 dan lebih rendah dari 0.67.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi 0,05 digunakan. Dasar pengambilan keputusan uji-t adalah dengan menguji kepentingan dan nilai  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

- 1) Dinyatakan memiliki pengaruh apabila nilai Sig < 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
- 2) Dinyatakan tidak memiliki pengaruh jika nilai Sig > 0,05 dan jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Pada Uji T yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh T tabel diperoleh dengan menggunakan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

T tabel

Diket =  $\alpha = 0.05$

$n = 30$

$k = 3$

T tabel =  $(\alpha / 2 ; n - k)$

$$T \text{ tabel} = (0.05 / 2 ; 30 - 3)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 ; 27) = 2.052$$

**a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel IV. XV Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel X1 terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,284	7,262		,865	,394
	Gaya Kepemimpinan	,585	,088	,784	6,674	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: SPSS 26, 2024*

Berdasarkan pada tabel *Coefficients* di atas dapat diketahui bahwa pada nilai signifikasinya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan pada nilai  $t_{hitung} 6.674 > 2.052$  nilai ini didapat pada *T*tabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji *T* (parsial) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

**b) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel IV. XVI Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel X2 terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,054	7,675		,528	,601
	Motivasi Kerja	,781	,118	,780	6,605	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel *Coefficients* di atas dapat diketahui bahwa pada nilai signifikansinya pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan pada nilai  $t_{hitung} 6.605 > 2.052$  nilai ini didapat pada  $T_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji T (parsial) Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada waktu yang sama. Signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Ketika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , maka semua variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Keputusan pengujian serentak (Uji F) didasarkan pada :

- 1) Dinyatakan memiliki pengaruh jika nilai  $Sig < 0,05$  dan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
- 2) Dinyatakan tidak berpengaruh signifikan jika nilai  $Sig > 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} < F_{table}$ .

**Tabel IV. XVII Hasil Uji Simultan (Uji F) Kuesioner**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371,409	2	185,704	28,560	,000 <sup>b</sup>
	Residual	175,558	27	6,502		
	Total	546,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pada Uji F di atas yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka untuk memperoleh Ftabel diperoleh dengan menggunakan perhitungan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = (Df 1 ; Df 2)$$

$$Df 1 = (k - 1)$$

$$Df 2 = (n - k)$$

$$\text{Diket} = k = 3$$

$$n = 30$$

$$Df 1 = (3 - 1)$$

$$= (2)$$

$$Df 2 = (n - k)$$

$$= (30 - 3)$$

$$= (27)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2 ; 27)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3.35.$$

Berdasarkan pada hasil Uji F di atas dapat diketahui nilai Uji F hitungnya  $28.560 > 3.35$  dan pada nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

## B. Analisis Data

1. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin, hasilnya menunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung melebihi dari  $f$  tabel sebesar  $28.560 > 3.35$  dan pada nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Pada hasil uji koefisien determinasi, pengaruh pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin mempunyai presentase sebesar 65,5%, sisa dari persentase tersebut sebesar  $(100\% - 65,5\% = 34,5\%)$  dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Dikategorikan moderat karena nilai 0.655 lebih tinggi dari 0.33 dan lebih rendah dari 0.67.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

dengan presentase sebesar 65,5%, sisa dari persentase tersebut sebesar  $(100\% - 65,5\% = 34,5\%)$  dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Dikategorikan moderat karena nilai 0.655 lebih tinggi dari 0.33 dan lebih rendah dari 0.67.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafizhah Inez Zaneta (2018) Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Hafizhah, 2018, hlm. 112). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Akbar, A. M (2021) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Maulana Akbar, 2021, hlm. 7). Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Islami Putra (2017) yang menunjukkan bahwa ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Putra, 2017, hlm. 70).

2. Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.
  - a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin, maka hasil dari nilai Sig.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan pada nilai thitung sebesar  $6.674 > 2.052$ . Dilihat dari hasil pengujian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Gaya kepemimpinan adalah cara dan pendekatan dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana dan memotivasi orang. Gaya kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai proses bagaimana seseorang menjadi pemimpin dan memotivasi orang lain (Christian Turang dkk., 2015, hlm. 507). Gaya kepemimpinan yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah Pimpinan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Gaya kepemimpinan sendiri meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional oleh pemimpin sebagai nahkoda suatu perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,330. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafizhah Inez Zaneta (2018) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasar pada hasil t

hitung lebih kecil daripada t tabel ( $1,322 < 2,018$ ) serta signifikansi yang lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan ( $0,193 > 0,05$ ) (Hafizhah, 2018, hlm. 110), sedangkan pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan yang mana memiliki nilai Sig. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan pada nilai thitung sebesar  $6,674 > 2,052$ . Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar, A. M (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Maulana Akbar, 2021, hlm. 7). Penelitian lain yang juga mendukung penelitian ini adalah Fauzan Islami Putra (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Putra, 2017, hlm. 71).

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin, maka hasil dari nilai Sig. Variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan pada nilai thitung sebesar  $6,605 > 2,052$ . Dilihat dari hasil pengujian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.



Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Kartini & Sopian, 2020, hlm. 49). Motivasi kerja yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang dibutuhkan oleh setiap karyawan.

Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,426. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafizhah (2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hafizhah, 2018, hlm. 110). Kemudian penelitian ini juga didukung oleh penelitian Akbar, A. M (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Maulana Akbar, 2021, hlm. 7). Demikian pula penelitian Fauzan Islami Putra (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Putra, 2017, hlm. 72).