

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEGADAIAN SYARIAH CABANG KEBUN BUNGA BANJARMASIN

Muhammad Satria Wahyu Eka Putra*, Atika Zahra Maulida

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh suatu fenomena dimana dalam suatu perusahaan sumber daya manusia yang terdiri dari pemimpin dan karyawan merupakan suatu permasalahan dan penentu yang cukup penting bagi perusahaan. Selain itu pemimpin melalui penerapannya memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan yang dipimpinnya karena gaya kepemimpinannya dan cara memotivasi bawahannya akan mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Dalam hal ini peneliti menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah penelitian lapangan (field research) menggunakan metode penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 responden, metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner atau angket ke masing-masing karyawan yang ada di ruang lingkup Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Adanya pengaruh simultan pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. (2) Adanya pengaruh parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja*

Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu ditentukan oleh komponen-komponen yang bentuk organisasi yang bertujuan untuk ada di dalamnya, salah satunya yaitu memperoleh suatu *profit* atau keuntungan, pengaruh dari gaya kepemimpinan dan dimana setiap perkembangannya cukup motivasi kerja yang terjadi antara pemimpin mempengaruhi bagi perekonomian nasional. Namun kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada di dalamnya, salah satunya yaitu pengaruh dari gaya kepemimpinan dan

motivasi kerja yang terjadi antara pemimpin terhadap karyawannya. Pemimpin dan karyawan merupakan bagian dari proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), di mana SDM merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformasikan strategi organisasi, sehingga peranannya akan memengaruhi keberhasilan organisasi, sehingga perlu adanya gaya kepemimpinan yang baik agar setiap arahan yang diberikan

dapat dilakukan dengan baik oleh karyawannya.

Sangat diperlukan adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi kerja dengan karyawan guna memajukan perusahaan atau lembaga keuangan yang dipimpinnya. Kinerja tentunya tidak akan dapat terbentuk apabila tidak adanya semangat di dalam suatu tugas dan pekerjaan. Untuk itu pengaruh dari gaya kepemimpinan sangat penting di dalam memberikan semangat dan motivasi terhadap karyawan, karena akibat dari gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total karyawan.

Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Dalam jangka waktu tertentu, pemimpin dalam tiap unitunit perusahaan selalu dilakukan pergantian pimpinan, di mana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Namun pastinya setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Hal tersebut juga memberikan penilaian terhadap pimpinan yang sebelumnya dengan pimpinan yang sekarang. Tentunya di setiap pimpinan yang memimpin suatu perusahaan akan dinilai tersendiri oleh karyawan. Dapat dilihat bahwa pimpinan yang sebelumnya memiliki gaya kepemimpinan yang sedikit berbeda dengan pimpinan yang sekarang, namun perbedaan gaya kepemimpinan tersebut tentunya juga berpengaruh bagi perusahaan. Meskipun memang para karyawan dituntut untuk bisa memiliki kinerja yang baik guna menunjang keberhasilan suatu lembaga/perusahaan dan harus bisa beradaptasi dengan adanya perbedaan dari setiap gaya kepemimpinan

dari seorang pemimpin, tentunya karyawan juga memerlukan adanya motivasi kerja dari seorang pemimpin tersebut dan dari karyawan itu sendiri. Adapun berkaitan dengan motivasi, masing masing karyawan cenderung memiliki motivasi yang berbeda.

Studi Literatur

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu (2013:67) dalam buku Rahat Simbolan mengatakan kinerja karyawan adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simbolan, 2022:42).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah perilaku pemimpin dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Prawirosentono (1999) indikator Kinerja Karyawan yang menunjukkan kriteria kinerja dalam suatu pekerjaan (Ardial, 2018:25), yaitu:

1. Efektifitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin, yaitu taat kepada aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana ia bekerja.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Suranta (2002) gaya kepemimpinan yang tepat akan menarik motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Berhasil tidaknya pegawai dalam

prestasi kerja mungkin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Ojokuku, dkk. (2012) menjelaskan 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., 2015:506–507).

Menurut Kartono (2008:34) seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut (Setiawan & Pratama, 2019, 25–26), yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan, merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi, menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi, adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan, dimana seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya

dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta minta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional, adalah hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin, karena semakin baik kemampuan pemimpin dalam hal mengendalikan emosi semakin disegani karyawannya.

Motivasi Kerja

Menurut Edy (2019:146) 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, 2020:49).

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator motivasi kerja dilihat dari sub variabel untuk mengetahui

motivasi kerja karyawan (Ariyanto dan Sulistyorini 2020:108–9), yaitu:

1. Fisiologis, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, istirahat, pakaian dan lain sebagainya.
2. Rasa aman, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan lain sebagainya.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima kelompok dan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, kebutuhan antar sesama karyawan dan pimpinan.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya, hadiah, dan lain sebagainya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang di mana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Untuk memenuhi kebutuhan ini perusahaan bisa menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Penelitian Terdahulu

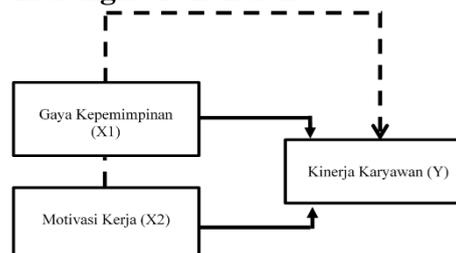
Zaneta (2018) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh ditemukan tidak adanya pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasar pada hasil t hitung lebih kecil daripada t tabel ($1,322 < 2,018$) serta

signifikansi yang lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan ($0,193 > 0,05$). Hasil yang berbeda ditunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasar hasil t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,620 > 2,018$) serta signifikansi yang lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan ($0,012 < 0,05$). Secara keseluruhan, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Akbar (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji T pada Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu, pada uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Putra (2017) menyatakan bahwa pada uji F (simultan) sebesar $F_{hitung} 10,850 > F_{tabel} 3,170$ dan uji t (parsial) pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $t_{hitung} 3,723 > t_{tabel} 2,004$, nilai uji t pada variabel motivasi kerja sebesar $t_{hitung} 2,712 > t_{tabel} 2,004$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Teori

Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Metode Penelitian

Jenis pendekatan ini kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian (Sugiyono, 2015:7). Penelitian ini berlokasi di PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Jl. A. Yani Km 4,5 Kebun Bunga Kec.Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Populasi adalah komponen yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditentukan dan dipelajari lalu ditarik kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2015:80).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin yang memiliki kriteria sebagai responden dengan jumlah seluruh populasi di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin adalah 30 karyawan.

Teknik sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:218). Dalam penelitian ini jumlah populasinya sedikit

(terbatas) sehingga peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu seluruh Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin yang berjumlah 30 karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner berupa angket kepada karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin sebanyak 30 orang karyawan dengan menggunakan pengukuran data skala Likert.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang mana 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).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. 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
	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

Sumber: data diolah (2024)

Data 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, 2016:7).

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.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
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: data diolah (2024)

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (Sig. Monte Carlo)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46043177
Most Extreme Differences	Absolute	,192
	Positive	,096
	Negative	-,192
Test Statistic		,192
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,200 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Sumber: data diolah (2024)

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, 2014:114). 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 3. Hasil Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,192	30	,006	,937	30	,074

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 3 nilai Sig. Monte Carlo menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang mana hasil ini menunjukkan > 0.05, dan juga pada gambar 3 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 terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Uji lineritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali 2018:167).

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas X1 dan Y

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

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja Karyawan *	Between	(Combined)	429,633	8	53,704	9,612
Motivasi Kerja	Groups	Linearity	333,135	1	333,135	59,624
		Deviation from Linearity	96,498	7	13,786	2,467
	Within Groups		117,333	21	5,587	
	Total		546,967	29		

Pada Tabel 4 dan 5 nilai Sig. *Deviation from linearity* memenuhi kriteria dalam pengambilan keputusan karena masing masing variabel $0,922 > 0,05$ dan $0,052 > 0,05$, maka dapat disimpulkan penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:103) digunakan untuk menguji apakah variabel independen dalam model saling berkorelasi. Penelitian antar variabel akan dianggap baik jika tidak ada gejala multikolinearitas (Juliastuti, Alisjahbana, dan Mohamad 2021:124).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.288	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: data diolah (2024)

Gambar 6 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 $2,793 < 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji multikolinearitas di atas tidak terjadi gejala multikolinearitas.

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 2018:137). Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 7 menunjukkan nilai Signifikansi pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0,776 > 0,05$, nilai Signifikansi pada Variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,686 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Statistik 1. 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)

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
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: data diolah (2024)

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 $-0,268$.

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 Pegawai Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin meningkat sebesar 0,330.

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 Pegawai Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin meningkat sebesar 0,426.

Uji Koefisien Determinasi

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, 2018).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.655	2,550

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

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 9 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.655, nilai tersebut dipresentasikan menjadi 65,5% yang berarti pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen terhadap Kinerja Karyawan Pegawai 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.

Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi 0,05 digunakan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa masing masing pervariabel X1 dan X2 berpengaruh secara parsial. Hal tersebut bisa dilihat pada X1 memiliki nilai Sig sebesar 0.000 < 0.05 dan pada nilai *t*_{hitung} 6.674 > 2.052, kemudian pada X2 memiliki nilai Sig sebesar 0.000 < 0.05 dan pada nilai *t*_{hitung} 6.605 > 2.052

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.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 10 menunjukkan nilai Uji F hitungnya 28.560 > 3.35 dan pada nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap

Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Kesimpulan

Hasil pengujian Uji F menunjukkan bahwa nilai f hitung melebihi dari f tabel sebesar $28.560 > 3.35$ dan pada nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Hasil pengujian Uji T menunjukkan pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar sebesar $0.000 < 0.05$ dan pada nilai thitung sebesar $6.674 > 2.052$. Maka Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Hasil pengujian Uji t menunjukkan pada Variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan pada nilai thitung sebesar $6,605 > 2,052$. Maka Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. 2018. *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli. Medan:
- Ariyanto, Ayok, dan Sulistyorini. 2020. "Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam." *Journal Basic Of Education* 4 No. 2:103–14.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Juliastuti, Sofia W. Alisjahbana, dan Dadang Mohamad. 2021. *Parameter Penentu Biaya Operasi Dan Pemeliharaan Bendungan*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

Setiawan, Abdi, dan Siswa Pratama. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera." *Jurnal Manajemen Tools* 11 No. 1.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.