

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

1. Gambaran Umum Perusahaan PT Pegadaian

Lembaga kredit dengan sisten gadai pertama kali hadir di bumi nusantara pada saat VOC berkuasa, adapun institusi yang menjalankan usaha ini adalah Banh Van Leching. Bank ini didirikan melalui surat keputusan Gubernur Jendral Van Imhoff tanggal 28 agustus 1746 dengan modal sebesar (f 7.500.000) yang terdiri dari modal VOC 2/3 dan sisanya milik swasta. Tahun 1800 POC bubar dan kekuasaan di Indonesia diambil alih oleh Belanda, semasa pemerintahan Deandels dikeluarkan peraturan tentang macam barang yang dapat diterima sebagai jaminan gadai seperti perhiasan, kain, dan lain-lain.

Pada saat Belanda berkuasa kembali dikeluarkan Staatsblad (Stbl) nomor 131 tanggal 12 Maret 1901, yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah. Pada tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara (PN) pertama di sukabumi, Jawa Barat. Sejak awal kemerdekaan, pegadaian dikelola oleh pemerintah dan telah beberapa kali berubah status.

Untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitasnya, maka perjan diubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PT) berdasarkan PP nomor 10 Tahun 1990 (lalu diperbaharui lagi dengan PP nomor 103 Tahun 2000) hingga sekarang. Sejak perubahan status menjadi PT ini dimulailah tahap

baru sebagai salah satu alat pemerintah dengan tugas pokok meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Dengan status PT, pegadaian diharapkan akan lebih mampu mengelola usahanya secara profesional, berorientasi bisnis tanpa meninggalkan fungsi sosialnya.

Tahun 1811 kekuasaan di Indonesia diambil alih oleh Inggris- Raffles selaku penguasa mengeluarkan peraturan dimana setiap orang yang dapat mendirikan Bank Van Learning asal mendapat izin penguasa setempat, yang disebut *Lisentiestelsel*. *Lisentiestelsel* ini ternyata tidak menguntungkan pemerintah. Tahun 1811 *Lisentiestelsel* di hapuskan, dan diganti dengan *Pachstelsel* yang dapat didirikan oleh anggota masyarakat umum dengan syarat sanggup membayar sewa dengan tinggi kepada pemerintah. Tahun 1816 Belanda kembali menguasai Indonesia, *Pachstelsel* makin berkembang, namun berdasarkan penelitian pemerintah ternyata banyak *Pachstelsel* yang melakukan perbuatan sewenang-wenang, seperti menaikkan suku bunga, memiliki barang jaminan yang kadaluarsa karena tidak melelangnya, membayar uang kelebihan kepada yang berhak.

Dengan adanya kekurangan tersebut tahun 1870 *Pachstelsel* dihapuskan dan diganti lagi dengan *Licentiestelsel*, dengan maksud untuk mengurangi pelanggaran yang merugikan masyarakat umum dan pemerintah. Usaha ini tidak berhasil, karena ternyata penyelewengan masih berjalan tanpa menghiraukan peraturan pemerintah sehingga timbul kehendak pemerintah untuk menguasai sendiri badan usaha ini. Tahun 1900 diadakan penelitian untuk maksud tersebut dan berkesimpulan bahwa

badan usaha tersebut cukup menguntungkan. Maka didirikan Pilot Project di Suka Bumi, atas keberhasilan proyek ini dikeluarkan STBL No. 131 tanggal 1 April 1901 sebagai Pegadaian Negeri pertama di Indonesia, tanggal 1 april inilah kemudian dijadikan hari lahirnya pegadaian.

Pada mulanya uang pinjaman yang diberikan kepada peminjam berjumlah f 300 dan tidak dikenakan ongkos administratif. Karena pegadaian negeri ini semakin berkembang dengan baik maka dikeluarkan peraturan monopoli, diantaranya STBL No. 749 tahun 1914 dan STBL No. 28 tahun 1921. Sanksi terhadap pelanggaran peraturan monopoli diatur dalam kitab undang-undang hukum pidana pasal 509. berdasarkan STBL No.266 tahun 1930. Pegadaian Negeri dijadikan perusahaan Negara seperti yang dimaksudkan dalam pasal 2 pada Indonesia Bedrijvenwet STBL No. 419 tahun 1927.

Proklamasi kemerdekaan RI mengakibatkan pengalihan penguasaan terhadap Pegadaian Negara, yaitu kepada Pemerintahan RI melalui Peraturan Pemerintah No.176 tahun 1961, maka tanggal 1 Januari 1967 Pegadaian Negara dijadikan Perusahaan Negara dan berada dalam lingkup Departemen Keuangan. Perusahaan Pegadaian Negara ini mengalami kerugian, untuk itu dikeluarkan instruksi Presiden No. 17 tahun 1969, Undang-undang No.9 tahun 1969 dan Peraturan Pemerintah No.17 tahun 1969 dan pelaksanaannya. Menurut surat keputusan Menteri Keuangan RI No.Kep.664/MK/9/1969,yang mulai berlaku 1 Mei 1969, perusahaan pegadaian negara menjadi jawatan pegadaian.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.10 tahun 1990, Perjan Pegadaian diubah menjadi perusahaan umum Pegadaian, dengan status PT Pegadaian diharapkan mampu mengelola usahanya secara profesional, berwawasan bisnis oriental tanpa meninggalkan misinya yaitu pertama turut melaksanakan dan menunjang pelaksanaan dan kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya melalui penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai, kedua mencegah timbulnya praktek ijon, pegadaian gelap, riba dan pinjaman tidak wajar lainnya. Kantor cabang mengadakan transaksi dengan para nasabah, melaksanakan pencatatan dan selanjutnya mengirimkan laporannya ke kantor daerah. Sedangkan kantor daerah diberi otorisasi penuh untuk mengelola dan mengawasi setiap operasional cabang oleh kantor pusat.

Begitu juga dengan keberadaan kantor Cabang PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar ini, salah satu dasar pertimbangan didirikannya kantor Pegadaian Cabang Malimongan Makassar adalah memenuhi kebutuhan pasar masyarakat setempat dalam hal pemberian jasa gadai kredit yang nota bene adalah masyarakat nelayan selain pedagang dan sebagainya.

2. Visi dan Misi

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, PT. Pegadaian sama halnya dengan perusahaan lain yang memiliki tujuan untuk mengembangkan sayap perusahaan kedepannya. Karena yang demikian itu adalah suatu

kewajiban agar perusahaannya dapat terus berjalan hingga mencapai puncak kejayaan. Hal tersebut sangat penting untuk dilakukan karena visi dan misi sebuah perusahaan merupakan tolak ukur mekanisme kerja yang dapat dinilai oleh perusahaan lain. Dan juga menjadi tolak ukur bagi kemajuan perusahaan. Selain itu visi dan misi bisa digunakan oleh perusahaan untuk memegang teguh pendirian yang telah disepakati, sehingga bisa mendapatkan hasil yang layak yang digunakan oleh calon nasabah. Secara khusus tujuan dari berdirinya PT. Pegadaian dituangkan dalam visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah bawah.

b. Misi

1. Memberikan pembiayaan tercepat, temudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah ke bawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
2. Memastikan pemerataan pelayanan dan memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

3. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah ke bawah dan melakukan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar yang berlokasi di Jl. Pongtiku No.19, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan variabel proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner, penelitian yang dibagikan secara langsung kepada para responden. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada bulan Januari 2024.

B. Hasil Penelitian

1. Penyajian Data Peneliti

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian ini.

1) Deskripsi Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Statistik Deskriptif Usia Responden

| No | Usia | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|-------|------------------|----------------|
| 1 | 20-25 | 4 | 13% |
| 2 | 26-35 | 16 | 53% |
| 3 | 36-45 | 7 | 10% |
| 4 | 46-55 | 3 | 10% |
| Total | | 30 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar didominasi oleh usia 26-35 tahun sebanyak 53%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan didominasi oleh karyawan dengan usia produktif.

2) Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|---------------|------------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 24 | 80% |
| 2 | Perempuan | 6 | 20% |
| Total | | 30 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah reponden berdasarkan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase 80% dari 30 orang responden artinya bahwa jumlah reponden laki-laki terdiri dari 26

orang. Sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki persentase 20% dari 30 orang responden artinya bahwa jumlah responden perempuan terdiri dari 6 orang. Dimana dalam hal ini PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar membutuhkan banyak karyawan pria untuk bekerja dalam bidang jasa gadai.

3) Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | SMA/SMK/Sederajat | 10 | 33% |
| 2 | Diploma | 6 | 20% |
| 3 | Sarjana/S1 | 14 | 47% |
| Total | | 30 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari tabel diatas didominasi oleh Sarjana/S1 dengan persentase sebesar 47% yaitu 14 orang dari 30 orang responden. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti secara random, ditemukan informasi bahwa rata-rata karyawan yang lulusan Sarjana/S1 berada pada hampir semua bidang/bagian di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar.

4) Deskripsi Berdasarkan Lama Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang lama kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Statistik Deskriptif Lama Kerja Responden

| No | Lama Kerja | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|-------------|------------------|----------------|
| 1 | 1-10 Tahun | 15 | 50% |
| 2 | 11-20 Tahun | 14 | 47,7% |
| 3 | 20 > Tahun | 1 | 3,3% |
| Total | | 30 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari tabel diatas diatas dapat disimpulkan bahawa 15 responden atau sebanyak 50% responden mempunyai lama kerja 1-10 tahun, dimana mayoritas dari para karyawan berada pada lama kerja yang produktif di PT Pegadaian Cabang malimongan Makassar.

5) Deskripsi Berdasarkan Bidang/Bagian Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang bidang/bagian kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Statistik Deskriptif Bidang/Bagian Responden

| No | Bidang/Bagian | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|-------------------|------------------|----------------|
| 1 | Pimpinan Cabang | 1 | 3,3% |
| 2 | Penaksir | 2 | 6,9% |
| 3 | Pengelola Gudang | 4 | 13,3% |
| 4 | Kasir | 6 | 20% |
| 5 | Meneger Non Gadai | 1 | 3,3% |
| 6 | Admin | 4 | 13,3% |
| 7 | AO | 4 | 13,3% |
| 8 | CRO | 4 | 13,3% |
| 9 | Security | 4 | 13,3% |

| | | |
|--------------|----|------|
| Total | 30 | 100% |
|--------------|----|------|

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa bidang/bagian didominasi oleh kasir sebesar 20% atau 6 responden. Berdasarkan hasil wawancara pada Ibu Anggy Noviani Iriansyah (2024), banyaknya kasir yang berada pada cabang di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar sebagai pihak utama yang melayani nasabah untuk itu kasir harus bersikap ramah dalam melayani nasabah dari masuk sampai keluar cabang PT Pegadaian.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari kategori usia didominasi umur 26-35 tahun, mayoritas responden adalah laki-laki, dari pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan Sarjana/S1, dari lama kerja didominasi 1-10 tahun dan dari bidang/bagian kerja didominasi oleh kasir.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional dan kinerja karyawan, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari proteksi sumber daya manusia 6 item, kecerdasanemosional 5 item, dan kinerja karyawan 5 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan. Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat Setuju}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Setuju}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Kurang Setuju}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Tidak Setuju}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat Tidak Setuju}$$

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari karyawan PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar. Berikut adalah gambaran yang diperoleh:

a. Proteksi Sumber Daya Manusia (X₁)

Proteksi sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah sebuah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan,

baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan kepada karyawan maupun kepada pekerja.

Proteksi (Perlindungan) dilakukan untuk memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi karyawan sehingga karyawan dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan. Berikut tanggapan proteksi sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Proteksi Sumber Daya Manusia

| No | Pertanyaan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|---|-----------|-------|-------|------|-------|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula proteksi yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. | 12 | 13 | 4 | 1 | 0 | 30 |
| | | 40% | 43,4% | 13,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| 2 | Semakin tinggi keahlian/ <i>skill</i> seseorang, maka semakin tinggi tingkat proteksi yang diberikan perusahaan kepadanya. | 11 | 14 | 4 | 1 | 0 | 30 |
| | | 36,7% | 46,7% | 13,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| 3 | Terdapat perbedaan proteksi sumber daya manusia yang berlaku di perusahaan anda, hal tersebut berdasarkan pada berat dan ringannya jenis pekerjaan. | 15 | 10 | 4 | 1 | 0 | 30 |
| | | 50% | 33,4% | 13,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| 4 | Perusahaan tempat anda bekerja memberikan proteksi kepada mereka yang lebih difokuskan dalam bentuk perlindungan atas keselamatan kerja. | 6 | 19 | 4 | 1 | 0 | 30 |
| | | 20% | 63,4% | 13,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| | Semakin berat kondisi kerja | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|-------|-------|-------|------|-------|------|
| 5 | yang dihadapi oleh pekerja, semakin tinggi program proteksi yang diterapkan oleh perusahaan. | 7 | 17 | 4 | 2 | 0 | 30 |
| | | 23,3% | 56,7% | 13,3% | 6,7% | 0,00% | 100% |
| 6 | Pemerintah mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja melalui jaminan asuransi tenaga kerja. | 8 | 16 | 5 | 1 | 0 | 30 |
| | | 26,7% | 53,3% | 16,7% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| | Jumlah | 59 | 89 | 25 | 7 | 0 | 180 |
| | Rata-rata | 9 | 15 | 4 | 2 | 0 | 30 |
| | Persentase | 32,7% | 49,4% | 13,8% | 3,8% | 0,00% | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden tentang proteksi sumber daya manusia diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang atau sebesar 32,7% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau sebesar 49,4% menyatakan setuju, 4 orang atau sebesar 13,8% menyatakan kurang setuju dan 2 orang atau sebesar 3,8% menyatakan tidak setuju.

b. Kecerdasanemosional (X₂)

Kecerdasanemosional dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Berikut tanggapan responden tentang kecerdasanemosional dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kecerdasanemosional

| No | Pertanyaan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|--|-----------|----|----|----|-----|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Saya menyadari kelemahan saya dan mengembangkan kemampuan yang saya miliki | 12 | 14 | 2 | 2 | 0 | 30 |

| | | | | | | | |
|---|--|-------|-------|-------|------|-------|------|
| | tanpa menutupi kelemahan tersebut. | | | | | | |
| | | 40% | 46,7% | 6,6% | 6,6% | 0,00% | 100% |
| 2 | Saya selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik di tempat kerja. | 12 | 16 | 1 | 1 | 0 | 30 |
| | | 40% | 53,3% | 3,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| 3 | Saat sedang stres di tempat kerja, saya berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal positif. | 15 | 10 | 4 | 1 | 0 | 30 |
| | | 50% | 33,3% | 13,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| 4 | Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju bersama rekan kerja. | 7 | 21 | 1 | 1 | 0 | 30 |
| | | 23,3% | 70% | 3,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| 5 | Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal tersebut dapat dibenarkan. | 15 | 10 | 4 | 1 | 0 | 30 |
| | | 50% | 33,3% | 13,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| | Jumlah | 61 | 71 | 12 | 6 | 0 | 150 |
| | Rata-rata | 12 | 14 | 3 | 1 | 0 | 30 |
| | Persentase | 40,7% | 47,3% | 8% | 4% | 0,00% | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden tentang kecerdasanemosional diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau sebesar 40,7% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau sebesar 47,3% menyatakan setuju, 3 orang atau sebesar 8% menyatakan kurang setuju dan 1 orang atau sebesar 4% menyatakan tidak setuju.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut

tanggapan responden tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|--|-----------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Hasil kerja saya saat ini lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. | 15 | 13 | 1 | 1 | 0 | 30 |
| | | 50% | 43,4% | 3,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| 2 | Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik. | 11 | 16 | 2 | 1 | 0 | 30 |
| | | 36,7% | 53,3% | 6,7% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| 3 | Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. | 13 | 12 | 4 | 1 | 0 | 30 |
| | | 43,3% | 40% | 13,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |
| 4 | Dalam mencapai hasil kerja yang optimal sebaiknya saya bekerja menggunakan fikiran dan seluruh kemampuan yang saya miliki. | 15 | 13 | 2 | 0 | 0 | 30 |
| | | 50% | 43,3% | 6,7% | 0,00% | 0,00% | 100% |
| 5 | Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. | 12 | 11 | 5 | 2 | 0 | 30 |
| | | 40% | 36,7% | 16,6% | 6,7% | 0,00% | 100% |
| | Jumlah | 66 | 65 | 14 | 5 | 0 | 150 |
| | Rata-rata | 13 | 13 | 3 | 1 | 0 | 30 |
| | Persentase | 44% | 43,3% | 9,3% | 3,3% | 0,00% | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden tentang kinerja karyawan diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau sebesar 44% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau sebesar 43,3% menyatakan

setuju, 3 orang atau sebesar 9,3% menyatakan kurang setuju dan 1 orang atau sebesar 3,3% menyatakan tidak setuju.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item – total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Correleted item-total correlation (r _{hitung}) | r _{tabel} | Sig. | Keterangan |
|--|------|--|--------------------|-------|------------|
| Proteksi Sumber Daya Manusia (X ₁) | P1 | 0,858 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | P2 | 0,825 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | P3 | 0,858 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | P4 | 0,701 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | P5 | 0,873 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | P6 | 0,826 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| Kecerdasan emosional (X ₂) | K1 | 0,899 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | K2 | 0,849 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | K3 | 0,888 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | K4 | 0,701 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | K5 | 0,888 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (K) | Y1 | 0,898 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | Y2 | 0,834 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | Y3 | 0,809 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | Y4 | 0,807 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | Y5 | 0,829 | 0,361 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel proteksi sumber daya manusia, kecerdasanemosional dan kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *Alpha* (α) $< 0,60$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Adapun hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> (α) | Standar Realibilitas | Keterangan |
|--|------------------------------------|----------------------|------------|
| Proteksi Sumber Daya Manusia (X_1) | 0,907 | 0,60 | Reliabel |
| Kecerdasan emosional (X_2) | 0,902 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,886 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil yang diperoleh setelah uji realibilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel proteksi sumber daya manusia nilai *Cronbach*

Alpha (α) sebesar 0,907 > dari standar reabilitas yakni 0,60, sedangkan variabel kecerdasanemosional nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,902 > dari standar reabilitas yakni 0,60 dan variabel kinerja karyawan nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,886 > dari standar reabilitas yakni 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa proteksi sumber daya manusia, kecerdasanemosional dan kinerja karyawan menunjukkan nilai yang *reliabel*.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen yang diukur dengan menggunakan *koefisien regresi*. Metode ini meghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu proteksi sumber daya manusia (X_1), kecerdasanemosional (X_2) dan Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | t hitung | Sig |
|------------------------------|-------------------|----------|-------|
| Constant | 2,136 | 1,453 | 0,158 |
| Proteksi Sumber Daya Manusia | 0,401 | 2,229 | 0,034 |
| Kecerdasanemosional | 0,441 | 2,068 | 0,048 |
| <i>R Square</i> | | | 0,867 |
| <i>Adjusted R Square</i> | | | 0,857 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi tersebut maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2,136 + 0,401 (X_1) + 0,441 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,136 dapat diartikan apabila variabel proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan sebesar 2,136.
- b. Nilai koefisien (b_1) pada variabel proteksi sumber daya manusia bernilai positif sebesar 0,401 artinya setiap perubahan pada variabel proteksi sumber daya manusia sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,401 dengan asumsi variabel kecerdasanemosional dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien (b_2) pada variabel kecerdasanemosional bernilai positif sebesar 0,441 artinya setiap perubahan pada variabel kacerdasan emosional sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,441 dengan asumsi variabel proteksi sumber daya manusia dianggap konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Uji hipotesisi parsial (t) merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam

menjelaskan variabel terikat. Hasil Uji t_{hitung} dapat dilihat dalam tabel *coefficient^a* (Tabel 13).

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh proteksi sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar diperoleh t_{hitung} sebesar 2,229 dan t_{tabel} sebesar 1,697 pada taraf signifikan 5% oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,229 > 1,697$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,034. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel proteksi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Proteksi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar” diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh kecerdasanemosional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar diperoleh t_{hitung} sebesar 2,068 dan t_{tabel} sebesar 1,697 pada taraf signifikan 5% oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,068 > 1,697$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,048. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasanemosional berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Kecerdasanemosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar” diterima.

b. Uji F_{hitung} (Uji Simultan)

Uji hipotesis simultan (f) merupakan pengujian untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 14. Hasil Uji F_{hitung} (Uji Simultan)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 255.974 | 2 | 127.987 | 88.097 | .000 ^b |
| Residual | 39.226 | 27 | 1.453 | | |
| Total | 295.200 | 29 | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $88,097 > 3,354$ dengan nilai signifikansinya adalah (0,000) jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai signifikan lebih kecil ($0,000 < 0,05$). Karena nilai $sig < \alpha$ mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, kedua variabel independen yaitu Proteksi sumber daya manusia (X_1) dan Kecerdasanemosional (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional berpengaruh secara bersama-sama (simultan)

terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar.

c. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel independen (proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional) secara bersama-sama menerangkan *variansi* variabel dependen (kinerja karyawan).

Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada tabel 13 sebesar 0,867 atau 86,7%. Jadi dapat dikatakan bahwa 86,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional. Sedangkan sisanya 13,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja pada dasarnya menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci

untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis.

Berikut ini pembahasan hasil penelitian pengaruh proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar.

1. Pengaruh Proteksi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data menggunakan teknik regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh antara proteksi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel proteksi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar dapat dibentuk melalui proteksi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil persamaan regresi dengan koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara proteksi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Yang berarti jika proteksi sumber daya manusia mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Sebaliknya, jika variabel proteksi sumber

daya manusia menurun, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil penyebaran kuesioner variabel proteksi sumber daya manusia menunjukkan responden memiliki kecenderungan menyatakan setuju dari enam butir pernyataan dalam kuesioner. Artinya dari sampel yang diambil peneliti yaitu dengan jumlah responden 30 karyawan PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar menyatakan setuju dengan pengaruh proteksi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pernyataan setuju ini merupakan indikasi bahwa setiap kejadian yang digambarkan pada butir-butir pernyataan lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Adnyana Agus (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh proteksi sumber daya manusia dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Halu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel proteksi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Halu, hal ini terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari standar signifikansi yakni 0,05 (5%).

Dari proteksi sumber daya manusia terhadap karyawan PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar membuat karyawan bekerja dengan giat dan selalu berusaha mendapatkan hasil yang lebih baik. Proteksi sumber daya manusia membuat karyawan memaksimalkan kinerjanya.

2. Pengaruh Kecerdasanemosional Terhadap Kinerja Karyawan

Selain proteksi sumber daya manusia kecerdasan emosional juga faktor penting yang menjadi pendukung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data menggunakan teknik regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasanemosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar dapat dibentuk melalui kecerdasanemosional.

Berdasarkan hasil persamaan regresi dengan koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasanemosional dengan kinerja karyawan. Yang berarti jika kecerdasanemosional mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Sebaliknya, jika variabel kecerdasanemosional menurun, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Yeni Sugena Putri (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat nilai t_{hitung} (4,167) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,996), sehingga H_a yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak, hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini juga relevan dengan teori yang dikemukakan Suharsono (2022), yaitu penemuan konsep EQ telah mengubah pandangan para praktisi sumber daya manusia, bahwa keberhasilan kerja bukan semata-mata didasarkan pada kecerdasan akademik yang diukur dengan IQ yang tinggi tetapi juga ada peran kecerdasan emosi didalamnya, EQ sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ), EQ memberi kita kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih jauh dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang. EQ merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan/emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Goleman (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, seorang karyawan bukan hanya membutuhkan kecerdasan kognitif saja, tetapi membutuhkan kecerdasan emosional. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa 15% dari kesuksesan karier seseorang

disebabkan oleh keahlian teknis sementara sisanya yang 85% disebabkan oleh kecerdasan emosional atau sikap mental.

Dengan kecerdasanemosional yang baik, karyawan PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengelola dan mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasanemosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih professional dalam bekerja dan mampu mengendalikan emosi orang lain dengan control emosi pada diri sendiri yang baik.