

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

Pegadaian Syariah Pinrang di Jl. Cakalang No.50 Kel.Pinrang Kec. Watang Sawitto, Sulawesi Selatan.

Telepon : 085213689241

Nama Perusahaan Induk : PT. Pegadaian (Persero)

Unit Kerja : Kantor Unit Pelayanan Syariah Pasar Sentral
Pinrang

1. Sejarah Berdirinya Pegadaian

Sejarah pegadaian dimulai pada abad XVII ketika *Vareenigde oos Compagine* (VOC) suatu maskapai perdagangan dari Belanda, datang ke Indonesia dengan tujuan berdagang. Dalam rangka memperlancar kegiatan Perekonomian VOC mendirikan Bank dan Leening yaitu Lembaga Kredit yang memberikan dimulai pada saat pemerintah Belanda (VOC) mendirikan Bank Van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan jaminan gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.

Pada tahun 1800 VOC dibubarkan, Indonesia berada di bawah kekuasaan pemerintah Belanda. Pemerintah Belanda di bawah kuasa Gubernur Jenderal Deendels dan mengeluarkan peraturan yang merinci jenis barang yang dapat di gadaikan seperti emas, perak, kain dan sebagainya perabotan rumah tangga, yang dapat disimpan dalam waktu yang sangat relative singkat. Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan, Indonesia dari tangan Belanda (1881-1816), Gubernur Jenderal Thomas Stomas Raffles (1811) memutuskan untuk membubarkan *Bank Van Leening* dan mengeluarkan peraturan yang menyatakan bahwa setiap orang boleh mendirikan Usaha Pegadaian dengan ijin (licenci) dari pemerintah daerah setempat. Dari penjualan lisensi ini pemerintah memperoleh

tambahan pendapatan.

Ketika Belanda kembali berkuasa di Indonesia (1816), pemerintah Belanda melihat bahwa Pegadaian yang didirikan pada masa kekuasaan Inggris banyak merugikan masyarakat, pemegang hak banyak melakukan penyelewengan, mengeruk keuntungan untuk diri sendiri dengan menetapkan bunga pinjaman. Berdasarkan penelitian tersebut, pemerintah mengeluarkan Staatsblad No.131 tanggal 12 Maret 1901 yang pada prinsipnya mengatur bahwa pendirian pegadaian merupakan monopoli dan karena itu hanya bisa dijalankan oleh pemerintah.

Berdasarkan Undang-Undang ini maka didirikan Pegadaian Negara pertama di kota Sukabumi (Jawa Barat) pada tanggal 1 April 1901, kemudian setiap 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian. Sejak awal kemerdekaan, pegadaian dikelola oleh pemerintah dan sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN) dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.103/2000) berubah menjadi Perusahaan Umum (PERUM) dan hingga pada saat ini menjadi berubah Perseroan Terbatas (PT) yang dalam naungan BUMN.

Lahirnya Pegadaian Syariah pada saat terbitnya PP/10 tanggal 1 April 1990 dapat dikatakan menjadi tongkat awal kebangkitan pegadaian, satu hal yang perlu dicermati bahwa PP/10 menegaskan misi yang harus dijalankan oleh pegadaian untuk mencegah praktek riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP/103/2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha perum pegadaian sampai sekarang

2. Visi dan Misi Perusahaan

A. VISI

Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat

B. MISI

1. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh

stakeholder dengan mengembangkan bisnis inti

2. Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi Ultra Mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder
3. Memberikan service excellence dengan fokus nasabah melalui:
 - Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 - Praktek manajemen risiko yang kokoh
 - SDM yang profesional berbudaya kinerja baik

1. Nila-Nilai Perusahaan

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, maka ditumbuh kembangkan nilai budaya perusahaan yang menjadi perilaku dasar seluruh karyawan pegadaian yang meliputi integritas, inovatif, kerjasama dan kompeten.

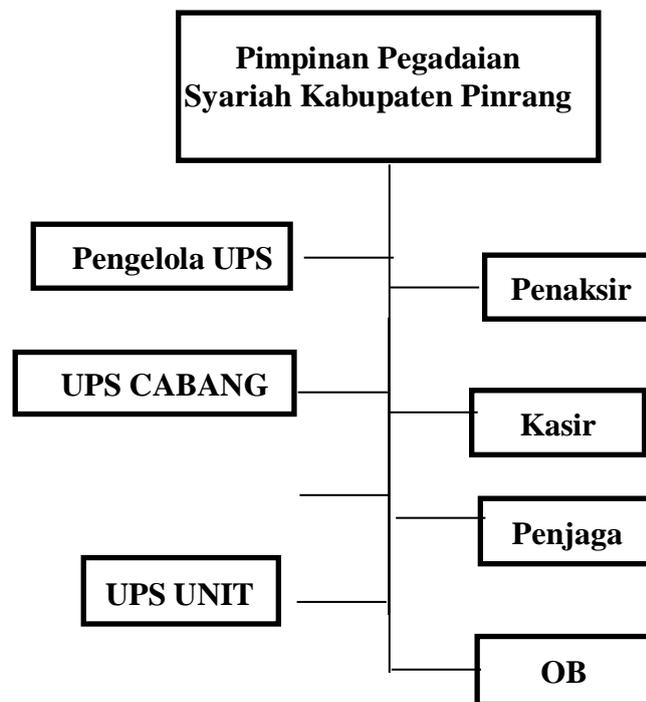
3. Logo Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang



Arti logo Tiga lingkaran yang bersinggungan mewakili tiga layanan utama dari Pegadaian, yaitu Pembiayaan Gadai dan Mikro, Emas, dan Aneka Jasa. Simbol timbangan memberikan makna keadilan, kejujuran. Warna hijau melambangkan keteduhan, senantiasa tumbuh berkembang melindungi dan membantu masyarakat

4. Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang

Adapun Struktur organisasi Pegadaian Syariah Cabang Pinrang dapat di lihat dibawah ini :



2. Deskripsi Responden

Penelitian Objek Penelitian ini adalah pada Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang ikut dalam pengambilan keputusan di lingkungan Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang. Jumlah total populasi sebanyak 33 orang menggunakan sampling total sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pada penelitian ini responden digambarkan menurut pendidikan, gender, dan usia di Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang.

a. Pendidikan Responden

Pada zaman sekarang, pendidikan dijadikan salah satu alat untuk mempertimbangkan kualifikasi seseorang dalam bidang tertentu. Tidak jarang perusahaan menerapkan syarat tingkat pendidikan terendah dalam merekrut karyawan untuk jabatan tertentu. Berikut klasifikasi responden menurut tingkat pendidikan:

Tabel 3

Pendidikan Responden

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASI
1	SLTA	7	21.2%
2	D3/D4/S1	16	48.5%
3	S2	8	24.2%
4	S3	2	6.1%
Total		33	100%

Sumber : Data Diolah

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa klasifikasi pendidikan terbanyak adalah responden D3/D4/S1 sebesar 16 orang atau setara dengan 48,5%.

b. Usia Responden

Usia seseorang terkadang mempengaruhi tingkat kerja dan kefokusannya dalam melakukan sesuatu. Usia seseorang mencerminkan seberapa besar pengalaman seseorang.

Tabel 4**Klasifikasi Usia Responden**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	18 – 25	6	18.2%
2	26 – 40	7	21.2%
3	Diatas 40	20	60.6%
	Total	33	100.0%

Sumber : Data Diolah

Pada tabel diatas, bahwa usia terbanyak responden adalah diatas 40 tahun sebanyak 20 orang, atau sebesar 60,6%.

c. Gender Responden

Dalam beberapa kasus, gender sering dikaitkan dengan sudut pandang dan kecenderungan berfikir. Oleh karena itu, peneliti menyediakan klasifikasi gender responden sebagai tambahan bahan pertimbangan.

Tabel 5**Klasifikasi Gender Responden**

No	Gender	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	20	60.6%
2	Perempuan	13	39.4%
	Total	33	100%

Sumber : Data Diolah

Pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa klasifikasi gender responden yang lebih banyak adalah laki-laki dengan jumlah sebesar 20 orang atau 60.6%.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r -hitung dibandingkan dengan r -tabel. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. r -tabel dapat dihitung dengan $Df = N - 2$. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 33, sehingga $Df = 33 - 2 = 31$, $r(31) = 0,344$

Tabel 6

UJI VALIDITAS DATA

Variabel/Indikator	Korelasi total item	R Table	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)			
X1.1	0,440	0,344	VALID
X1.2	0,459	0,344	VALID
X1.3	0,713	0,344	VALID
X1.4	0,659	0,344	VALID
X1.5	0,752	0,344	VALID
X1.6	0,774	0,344	VALID
X1.7	0,368	0,344	VALID
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0,796	0,344	VALID
X2.2	0,826	0,344	VALID
X2.3	0,781	0,344	VALID
X2.4	0,751	0,344	VALID
X2.5	0,600	0,344	VALID
Kinerja Karyawan (Y)			

Y.1		0,761	0,344	VALID
Y.2		0,834	0,344	VALID
Y.3		0,801	0,344	VALID
Y.4		0,798	0,344	VALID
Y.5		0,732	0,344	VALID

Sumber data: Data diolah (2023)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel penelitian dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – Total* atau r -hitung > r -tabel dengan nilai 0,344.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Terhadap pertanyaan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Suatu variabel yang dinyatakan memiliki jawaban kuesioner yang konsisten, apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,70.

Tabel 7

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,701	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,787	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,828	Reliabel

Sumber data: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien $\alpha > 0,70$, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang. Adapun perincian dari analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 26 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 8

Hasil Olah Data Regresi Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-4.827	4.775	
BUDAYA ORGANISASI (X1)	.562	.155	.504
DISIPLIN KERJA (X2)	.448	.179	.346

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Output SPSS 26.0 for Windows

Tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = -4.827$ sedangkan koefisien variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.562, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.448, dari koefisien regresi diatas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -4.827 + 0,562X1 + 0,448X2 + e$$

Nilai konstan yaitu $\alpha = -4.827$ mempunyai arti bahwa, apabila variabel (X1) dan variabel (X2), sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan -4.827.

Koefisien variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,562, hal ini berarti bahwa jika X1 dinaikkan 1%, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 56,2%.

Koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,448, hal ini berarti bahwa jika X2 dinaikkan 1%, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 44,8%.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan dengan variabel-variabel yang terdiri dari variabel (X1), (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan atau uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 9

Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90.271	2	45.136	12.583	.000 ^b

Residual	107.608	30	3.587		
Total	197.879	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya Organisasi					

Sumber: Output SPSS 26.0 for Windows

Berdasarkan tabel 9 hasil uji simultan diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 12.583 pada tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 10

Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.827	4.775		-1.011	.320
	Budaya Organisasi	.562	.155	.504	3.635	.001
	Disiplin kerja	.448	.179	.346	2.494	.018
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						

Sumber: Output SPSS 26.0 for Windows

Tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} dari hasil perhitungan SPSS untuk masing-masing variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} -1,011, variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 3,635 dan variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,494.

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Budaya Organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t yang bernilai 3.635 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,018 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti **H2 diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t yang bernilai 2.494 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

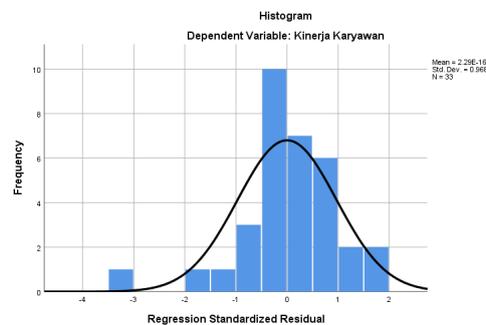
Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t yang bernilai 3.635 dan

Disiplin Kerja memiliki nilai t yang bernilai 2.494. Hal ini berarti H_3 **diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) lebih berpengaruh dibandingkan dengan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram.

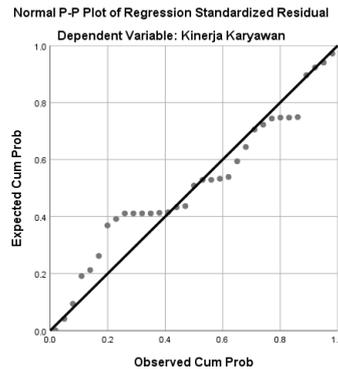


Gambar 4

Hasil uji asumsi normalitas melalui Grafik Histogram Sumber: Output SPSS 26.0 for Windows

Berdasarkan grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan

mengikuti garis diagonal. Akan tetapi grafik histogram ini hasilnya tidak terlalu akurat apalagi ketika jumlah sampel yang digunakan kecil. Pengujian Asumsi Normalitas dapat dilihat melalui *normal P-P Plot* sebagai berikut :



Gambar 5

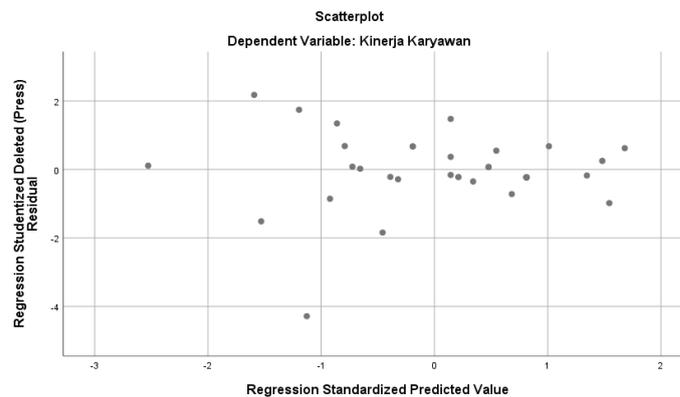
Hasil uji asumsi normalitas melalui *normal P-P plot*

Sumber: Output SPSS 26.0 for Windows

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *Normal P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik (dot) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, ini menunjukkan bahwa model tersebut telah memenuhi syarat asumsi normalitas. Dengan demikian pengujian regresi untuk pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilanjutkan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan garifik *scatterplot* pada dibawah, terlihat titik-titik dengan pola menyebar secara acak pada posisi di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 6

Hasil uji asumsi heteroskedastisitas melalui *regression standardized predicted value* dengan *regression studentized ejresidual*

C. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini ditekankan pada kompetensi yang terdiri dari:

Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai terhitung sebesar 3.635 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Pada Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa variabel

budaya organisasi memiliki kontribusi besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam organisasi dalam menjalankan tugasnya membutuhkan budaya organisasi yang baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nike Ningsih Purnama Sari (2017) dan Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) yang mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan pada penelitian sebelumnya oleh Mochammad Ery Putro Haryadi (2017) yang mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,448. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Pada Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam organisasi dalam menjalankan tugasnya membutuhkan disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian ini secara parsial sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Ery Putro Haryadi (2017), Nike Ningsih Purnama Sari (2017), serta

Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) yang mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis, dapat di katakan bahwa kedua variabel bebas ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Ery Putro Haryadi (2017), Niken Ningsih Purna Sari (2017), Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) yang mengatakan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.