

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang

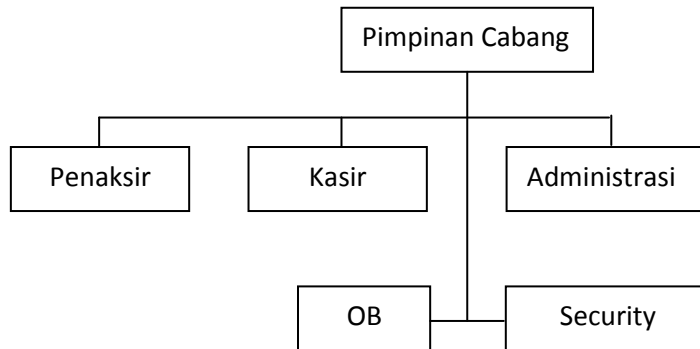
Keberadaan pegadaian syariah berasal dari kerja sama dengan PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI), dalam kerjasama ini pegadaian menjalankan kegiatan gadai sesuai dengan prinsip syariah dan BMI penyanggah dana. Cabang Pegadaian Syariah Simpang Patal didirikan dalam rangka memenuhi kebutuhan nasabah, baik nasabah muslim maupun non muslim yang menginginkan transaksi pembiayaan yang aman, cepat, tanpa riba. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang beralamat di JL. MP Mangkunegara No. 22A RT.01/01 Depan Seduduk Putih, Palembang, Sumatera Selatan (07115700424)⁷²

2. Struktur organisasi



⁷² Wawancara dengan Akhmadi., S.E. Pimpinan Cabang, maret 2019

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Pegadaian Cabang Simpang Patal Palembang



Sumber: Kantor Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang, 2019

3. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Pemimpin Cabang

- 1) Menyusun rencana kerja sekaligus anggaran dana Kantor Cabang dan UPS berdasarkan acuan yang telah ditetapkan.
- 2) Merencanakan, mengorganisasi, menyelenggarakan dan mengendalikan operasional usaha gadai dan UPS.
- 3) Merencanakan, mengorganisasi, menyelenggarakan dan mengendalikan pengelolaan administrasi serta pembuatan laporan kegiatan operasional kantor.

b. Penaksir

- 1) Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan untuk mengetahui mutu dari nilai barang serta bukti kepemilikannya dalam rangka menentukan dan menetapkan golongan taksiran dan uang pinjaman.
- 2) Merencanakan dan menyiapkan barang jaminan yang akan disimpan agar terjamin keamanannya.

c. Kasir

- 1) Menerima uang dari hasil penjualan barang jaminan yang dilelang.
- 2) Melaksanakan penerimaan pelunasan uang pinjaman dari nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Melakukan segala pembayaran segala pengelompokkan yang terjadi di kantor.

d. Administrasi

- 1) Melaksanakan penerimaan pelunasan uang pinjaman dari nasabah sesuai dengan ketentuan berlaku.
- 2) Membayarkan uang pinjaman kredit kepada nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

e. Keamanan (security)

- 1) Mengamankan harta perusahaan dan rahn dalam lingkungan kantor dan sekitarnya selama 24 jam non stop.

f. OB (Office Boy)

- 1) Menjamin kebersihan ruangan kantor dan
- 2) Membuatkan minuman.⁷³

⁷³ Dokumentasi, Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang, maret 2019

B. Analisis Data

1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada pegawai PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang beserta unit-unit pegadaian yang di bawah PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang. Kuesioner yang disebar berjumlah 35 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan tingkat pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	35	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	35	100%

Sumber : data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa kuesioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden, yaitu berjumlah 35 kuesioner dengan persentase 100%.

2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik responden, jenis kelamin responden, usia responden, lama bekerja dan pendidikan terakhir responden yang dimuat dalam tabel dibawah ini.

a. Usia Responden

Tabel 4.2 di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	18	51%
2	31-40 tahun	14	40%
3	Diatas 40 tahun	3	9%
total		35	100%

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa kelompok usia responden yang terbanyak atau mayoritas adalah kelompok usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 51%, Sedangkan untuk kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 40%, untuk kelompok usia diatas 40 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 9%.

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3 berikut ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.3
Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	80%
perempuan	7	20%
total	35	100%

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah seluruh responden yakni 35 orang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar 80% dan berjenis kelamin perempuan 7 orang atau sebesar 20%.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4 berikut ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden.

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	14	40%
2.	Diploma	9	26%
3.	Sarjana	12	34%
total		35	100%

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA mendominasi jumlah responden yang ada yaitu 14 orang dengan persentase 40%, Sarjana 12 orang atau 34%, Diploma 9 orang atau 26%. Tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang menunjukkan tingkat pengetahuan dan wawasan yang dimiliki, yang akan berpengaruh pada kemampuan analisis terhadap suatu permasalahan seperti kepemimpinan dan kompensasi yang ada pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

d. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.5 berikut ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase
1-2 tahun	17	48%
3-4 tahun	16	46%
>4	2	6%
jumlah	35	100%

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa pegawai yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 17 orang (48%), 3-4 tahun 16 orang (46%), dan diatas 4 tahun sebanyak 2 orang (6%). Artinya responden terbanyak adalah pegawai yang bekerja selama 1-2 tahun.

3. Uji Validasi dan Reabilitas Instrumen

a. Uji Validasi

Uji tingkat validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dan $(n) = 35$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,334. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validasi Instrumen

variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	Kepemimpinan 1	0.340	0,334	Valid
	Kepemimpinan 2	0.485	0,334	Valid
	Kepemimpinan 3	0.605	0,334	Valid
	Kepemimpinan 4	0.390	0,334	Valid
	Kepemimpinan 5	0.694	0,334	Valid
	Kepemimpinan 6	0.768	0,334	Valid
	Kepemimpinan 7	0.684	0,334	Valid

	Kepemimpinan 8	0.465	0,334	Valid
	Kepemimpinan 9	0.553	0,334	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa variabel kepemimpinan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validasi Instrumen

variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	Kompensasi 1	0.447	0,334	Valid
	Kompensasi 2	0.437	0,334	Valid
	Kompensasi 3	0.645	0,334	Valid
	Kompensasi 4	0.376	0,334	Valid
	Kompensasi 5	0.519	0,334	Valid
	Kompensasi 6	0.752	0,334	Valid
	Kompensasi 7	0.645	0,334	Valid
	Kompensasi 8	0.517	0,334	Valid
	Kompensasi 9	0.566	0,334	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa variabel kompensasi memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validasi Instrumen

variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	Motivasi 1	0.367	0,334	Valid
	Motivasi 2	0.468	0,334	Valid
	Motivasi 3	0.640	0,334	Valid
	Motivasi 4	0.385	0,334	Valid
	Motivasi 5	0.696	0,334	Valid
	Motivasi 6	0.766	0,334	Valid
	Motivasi 7	0.722	0,334	Valid

	Motivasi 8	0.482	0,334	Valid
	Motivasi 9	0.549	0,334	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa variabel motivasi memiliki r hitung $>$ r tabel (0,334) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Varibel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Kepemimpinan (X_1)	0,712	Dapat diterima
Kompensasi (X_2)	0,706	Dapat diterima
Motivasi (Y)	0,724	Dapat diterima

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh bahwa setiap variabel memiliki Cronbach Alpha $>$ 0,60. Dengan demikian variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi dapat diterima dan reliable.

4. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, linieritas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji normalitas

Uji normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal bila nilai lebih dari 0,05. Sedangkan uji normalitas residual dengan metode grafik, dengan melihat Grafik Histogram dan P-Plot yang dihasilkan jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal.

Tabel 4.10
Nilai Uji Normalitas Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap
Motivasi kerja pegawai
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

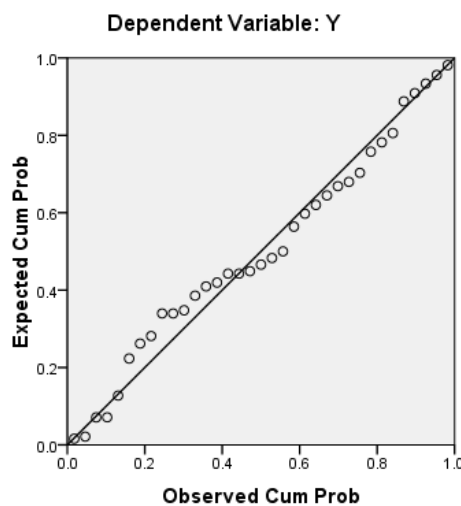
	Unstandardized Residual
N	35
Kolmogorov-Smirnov Z	.630
Asymp. Sig. (2-tailed)	.822

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 bahwa data yg didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan kolmogorov-smirnov signifikan pada $0,630 > 0,05$. Dengan demikian data berdistribusi normal telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pada gambar Normal Probability Plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas .

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel kepemimpinan dan kompensasi (independent) dalam suatu model regresi linier

berganda. Metode Uji Multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF). Tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas jika nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai Tolerance kedua variabel lebih dari 0,10

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	7.788	6.855		1.136	.264		
Kepemimpinan	.522	.139	.519	3.754	.001	.963	1.038
Kompensasi	.281	.135	.288	2.084	.045	.963	1.038

a. Dependent Variable:
Motivasi

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai VIF 1,038 < 10,00 dan nilai Tolerance 0,963 > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas (Kepemimpinan dan Kompensasi).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji

heterokedastisitas dengan metode glejser dan grafik dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel Kepemimpinan dan Kompensasi dengan nilai absolute residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisias.

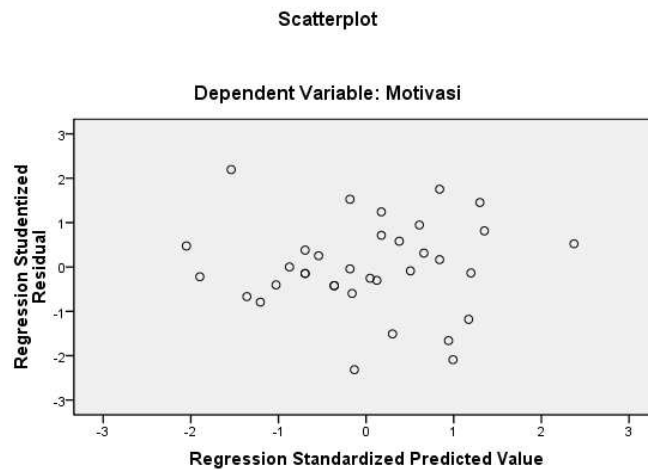
Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.658	4.372		-.608	.548
	Kepemimpinan	.098	.089	.195	1.104	.278
	Kompensasi	.005	.086	.011	.063	.950

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel Kepemimpinan dan Kompensasi lebih dari 0,05 (variabel Kepemimpinan 0,278 > 0,05 dan variabel Kompensasi 0,950 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4.4
Heteroskedastisitas Scatterplot



berdasarkan output scatterplots diatas di ketahui bahwa :

1. Titik-titik data menyebar di atas angka dan di bawah atau di sekitar angka 0
2. Titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui linieritas data, dengan melihat apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test

For Linearity pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila (sig) < 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

		Sig.
Motivasi*Kepemimpinan	Linearity	.001
	Deviation from linearity	.919

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan nilai signifikan (sig): dari output diatas, diperoleh sig. Linearity sebesar $0,001 < a = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1) dengan variabel motivasi (Y) dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas Kompensasi dan Motivasi Kerja

		Sig.
Motivasi*Kompensasi	Linearity	.025
	Deviation from linearity	.556

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan nilai signifikan (sig): dari output diatas, diperoleh sig. Linearity sebesar $0,025 < a = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kompensasi (X_2) dengan variabel motivasi (Y) dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi dan motivasi.

b. Hasil Tabulasi Responden

Berikut ini jawaban responden dari butir pertanyaan masing-masing variabel.

1) Variabel kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.15
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1.	Pemimpin memiliki kemampuan dalam memberikan arahan dan pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	5	-	-	-	35
		86%	14%	-	-	-	100%
2.	Pemimpin memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.	17	18	-	-	-	35
		49%	51%	-	-	-	100%
3.	Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan terhadap pekerjaan para pegawainya.	10	25	-	-	-	35
		29%	71%	-	-	-	100%
4.	Pemimpin memiliki keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	32	3	-	-	-	35
		91%	9%	-	-	-	100%
5.	Pemimpin memiliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan dan menjalankan kebijakan perusahaan.	8	26	1	-	-	35
		23%	74%	3%	-	-	100%
6.	Pemimpin selalu memiliki ide-ide kreatif dalam menjalankan tugasnya.	7	24	4	-	-	35
		20%	69%	11%	-	-	100%
7.	Pemimpin mempunyai daya pikir tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.	10	25	-	-	-	35
		29%	71%	-	-	-	100%
8.	Pemimpin bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan pegawainya.	11	20	4	-	-	35
		32%	57%	11%	-	-	100%
9.	Pemimpin selalu sigap dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang ada di kantor.	6	20	9	-	-	35
		17%	57%	26%	-	-	100%
Total		131	166	18	-	-	315
		41%	53%	6%	-	-	100%

Sumber: diolah dari lampiran, 2019

Dari tabel 4.13 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan. Sebanyak 131 (41%) mengatakan sangat setuju, 166 (53%) mengatakan setuju, dan 18 (6%) memilih netral. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (53%) responden ‘‘SETUJU’’ terhadap kepemimpinan pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

2) Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 4.16
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	ST S	Jumlah
1.	Gaji/upah yang diterima mencukupi kebutuhan saya.	27	8	-	-	-	35
		77%	23%	-	-	-	100%
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan standar pemerintah.	26	9	-	-	-	35
		74%	26%				100%
3.	Saya mendapat insentif sesuai dengan tingkat kinerja saya.	12	23	-	-	-	35
		34%	66%				100%
4.	Saya diberikan insentif yang adil sesuai tanggung jawab yang diemban.	30	5	-	-	-	35
		86%	14%	-	-	-	100%
5.	Tunjangan asuransi kesehatan yang diberikan sesuai dengan peran dan posisi saya di perusahaan.	10	24	1	-	-	35
		28%	69%	3%	-	-	100%
6.	Tunjangan asuransi jiwa yang diberikan sesuai dengan peran dan posisi saya di perusahaan.	7	24	4	-	-	35
		20%	69%	11%	-	-	100%
7.	Perlakuan khusus yang diberikan pimpinan sesuai dengan prestasi yang dicapai pegawai.	12	23	-	-	-	35
		34%	66%	-	-	-	100%
8.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai.	6	22	7	-	-	35
		17%	63%	20%	-	-	100%
9.	Saya bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepada saya.	6	20	9	-	-	35
		17%	57%	26%	-	-	100%
Total		136	158	21			315
		43%	50%	7%			100%

Sumber: diolah dari lampiran, 2019

Dari tabel 4.14 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel kompensasi. Sebanyak 136 (43%) mengatakan sangat setuju, 158 (50%) mengatakan setuju, dan 21 (7%) memilih netral. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (50%) responden “SETUJU” terhadap kompensasi yang berlaku pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

3) Variabel Motivasi (Y)

Tabel 4.17
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah.	30	5	-	-	-	35
		86%	14%	-	-	-	100%
2.	Saya merasa puas atas gaji yang saya terima karena sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.	30	5	-	-	-	35
		86%	14%	-	-	-	100%
3.	Gaji saya selalu dibayar tepat waku.	9	26	-	-	-	35
		28%	72%	-	-	-	100%
4.	Saya senang mendapatkan tunjangan insentif.	32	3	-	-	-	35
		94%	6%	-	-	-	100%
5.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	8	26	1	-	-	35
		23%	74%	3%	-	-	100%
6.	Saya bertanggung jawab atas tugas tambahan yang diberikan pimpinan.	7	24	4	-	-	35
		20%	69%	11%	-	-	100%
7.	Saya bertanggung jawab atas kesalahan dalam pekerjaan yang telah saya kerjakan.	9	26	-	-	-	35
		26%	74%	-	-	-	100%
8.	Kantor tempat saya bekerja dalam keadaan nyaman dan menyenangkan.	8	20	7	-	-	35
		23%	57%	20%	-	-	100%
9.	Ruang kerja saya dalam keadaan baik.	6	20	9	-	-	35
		17%	57%	26%	-	-	100%
Total		139	155	21			315
		44%	49%	7%			100%

Sumber: diolah dari lampiran, 2019

Dari tabel 4.15 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel motivasi. Sebanyak 139 (44%) mengatakan sangat setuju, 155 (49%) mengatakan setuju, dan 21 (7%) memilih netral. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (49%) responden “**SETUJU**” terhadap motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi yang berlaku pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

c. Analisis Regres Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier dua variabel atau lebih (Kepemimpinan dan Kompensasi) variabel independen dengan satu variabel (Motivasi) dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi kerja. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 sehingga di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.039	.729		1.425	.164
	X1	.482	.132	.506	3.642	.001
	X2	.280	.129	.302	2.176	.037

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0,482 dan untuk variabel Kompensasi sebesar 0,280 dengan konstanta sebesar 1.039. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,039 + 0,482 X_1 + 0,280 X_2$$

- 1) Nilai a (konstanta) sebesar 1,039 yang artinya jika kepemimpinan dan kompensasi nilainya 0, maka tingkat motivasi kerja pegawai adalah sebesar 1,039 artinya tanpa adanya kepemimpinan dan kompensasi maka karyawan tidak akan memiliki motivasi.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan menunjukkan angka sebesar 0,482, artinya jika variabel kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan dan variabel independen yang lain tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja (Y) terhadap variabel kepemimpinan, yaitu sebesar 0,482

satuan. Apabila yang kepemimpinan (X_1) menurun sebesar satuan, maka akan diikuti dengan penurunan motivasi kerja pegawai (Y) terhadap variabel kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebesar 0,482 satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan angka sebesar 0,280, artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Motivasi kerja (Y) terhadap variabel Kompensasi, yaitu sebesar 0,280 satuan, sementara yang lain diasumsikan tetap. Apabila yang kompensasi (X_2) menurun sebesar satuan, maka akan diikuti dengan penurunan motivasi kerja pegawai (Y) terhadap variabel kompensasi yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebesar 0,280 satuan.

d. Uji hipotesis

1. Uji t parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.19
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.039	.729		1.425	.164
	X1	.482	.132	.506	3.642	.001
	X2	.280	.129	.302	2.176	.037

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer Diolah 2019

a. Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi (Y)

1) Menentukan t_{tabel}

T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k-1$. N adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent, $df = 35-2-1$ jadi $df = 32$ hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,037

2) Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.642 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.642 > 2,037$) dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap motivasi (Y)

1) Menentukan t_{tabel}

T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k-1$. N adalah jumlah

responden dan k adalah jumlah variabel independent, $df = 35 - 2 - 1$ jadi $df = 32$ hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,037

2) Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.176 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,176 > 2,037$) dengan nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Uji F

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

Tabel 4.20
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.031	2	.516	10.877	.000 ^a
	Residual	1.517	32	.047		
	Total	2.549	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah 2019

- a. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikan 5% atau 0,05 dengan rumus $F_{\text{tabel}} = (k ; n-k)$ maka didapat angka $(2 ; 35-2) = (2 ; 33)$ jadi diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 3,28

- b. Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh F_{hitung} sebesar 10,877 yang artinya $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($10,877 > 3,28$). Maka secara simultan variabel independen kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini telah sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

Berikut pembahasannya :

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Menurut Keith Davis bahwa kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan tertentu.⁷⁴

⁷⁴ Sumardianti, *''pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa''*(Makasar: FE Univ. Makasar.2016),hlm,84

Hal ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Reliadi dimana Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Menurut M.H. Soetrisno Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik yang langsung maupun yang tidak langsung sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan atas dasar pengganti jasa yang telah diberikan untuk meringankan beban hidup tenaga kerja sekaligus memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.⁷⁵

Hal ini juga didukung penelitian oleh Ardhalia Theodore dimana Hasil penelitiannya Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan.

3) Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program aplikasi computer SPSS hasil yang didapat bahwa kedua variabel kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja pegawai.

⁷⁵ M.H. Soetrisno, **Pengurus Produksi, Lembaga Pendidikan Perkebunan**, (Yogyakarta, 1970), hlm. 33.

Pada teori menurut Terry dalam Hasibuan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.⁷⁶

Hal ini juga didukung oleh jurnal Yohanes Susanto, “kepemimpinan dan kompensasi pengaruhnya terhadap motivasi kerja pada Koperasi Simpan Pinjam di kota Palembang”. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi, namun secara parsial hanya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Koperasi Simpan Pinjam di kota Palembang.

⁷⁶ Hasibuan Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Skripsi.(Palembang: Fakultas Ekonomi Pgri Palembang, 2014),hlm.145