

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PEGADAIAN SYARIAH CABANG LUWU**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo Untuk
Melakukan Penelitian Skripsi Dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang
Sarjana Pada Program Studi Perbankan Syariah*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PEGADAIAN SYARIAH CABANG LUWU**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo Untuk
Melakukan Penelitian Skripsi Dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang
Sarjana Pada Program Studi Perbankan Syariah*



Oleh

WIRANTI

1804020226

Pembimbing:

Nur Ariani Aqidah, M.Sc

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2023

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wiranti
NIM : 18 0402 0226
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 02 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,



wiranti

18 0402 0226

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu yang ditulis oleh Wiranti, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0402 0226, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqsyahkan pada hari Senin, tanggal 21 Agustus 2023 Miladiyah bertepatan dengan 04 Shaffar 1445 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Palopo, 05 Oktober 2023

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. Ketua Sidang ()
2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. Sekertaris Sidang()
3. Dr. Rahmawati, M. Ag. Penguji I ()
4. Nurfadilah, S.E., M.Ak. Penguji II ()
5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc. Pembimbing ()

Mengetahui

Rektor IAIN Palopo
Keban Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP. 19820124 200901 2 006

Bu Indra Setiawan, S.E., M.M
NIP. 19891207 201903 1 005

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَالصَّلَاةَ وَالسَّلَامَ عَلَى أَصْرَ

فِي الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan atas junjungan Rasulullah SAW, keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman. Nabi yang diutus Allah SWT sebagai Uswatun Hasanah bagi alam semesta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menghadapi banyak rintangan dan kesulitan. Namun, dengan pertolongan Allah SWT, ketekunan dan ketabahan penulis yang disertai dengan dukungan dan do'a dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada orang tua tercinta, bapak Mellolo dan Ibu Darma yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan penuh baik secara moril maupun materi bagi putrinya, telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga saat ini. Sungguh penulis sadar bahwa tidak mampu membalas semua itu. Hanya doa yang dapat penulis berikan kepada mereka semoga senantiasa berada dalam rahmat dan lindungan Allah SWT. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Rektor IAIN Palopo, dalam hal ini Dr. Abbas Langaji, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Munir Yusuf, M. Pd., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., serta Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S.Ag., M.H.I. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Dr. Anita Marwing, S. HI., M.HI., Wakil Dekan Bidang Akademik Dr. Fasiha, M.Ei., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Muzayyana Jabani, S.T., M.M., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A. yang telah banyak memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ketua Prodi Perbankan Syariah, dalam hal ini Hendra Safri, S.E., M.M. serta Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.
4. Dosen Pembimbing Ibu Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen penguji utama (I) dan pembantu penguji (II), Ibu Dr.Rahmawati, M. Ag, dan Ibu Nurfadillah S.E., M.Ak.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo beserta Staff yang telah banyak membantu dan memberikan peluang penulis dalam mengumpulkan literatur serta melayani penulis dengan baik untuk keperluan studi kepustakaan dan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Luwu yang telah membantu dalam menjawab permasalahan penelitian skripsi penulis sehingga bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

9. Kepada saudara penulis (Winda Sari S.H, Wiwi Andani S.Ak, Widil Sarapang dan Winki Binti Sarapang) yang telah memberikan motivasi serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Sahabat penulis Amelia Dwi Apriyanti, Ihwal, Vera, Windi, Windyani, Irma Ulandari, dan Abdul Musyawir yang telah menemani penulis melewati suka dan duka saat awal memasuki dunia perkuliahan hingga saat ini.
11. Kepada semua teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2018 (terkhusus kelas PBS B) yang selama ini memberikan semangat motivasi dan pembelajaran positif dalam dunia perkuliahan hingga saat ini.

Teriring doa semoga amal kebaikan serta keikhlasan dukungan mereka bernilai pahala di sisi Allah SWT serta senantiasa dalam Rahmat dan lindungan-Nya. Aamiin Allahumma Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Palopo, 02 Agustus 2022

Wiranti

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulqa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... آ... ي	<i>fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas



4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fatḥah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *ـّـ* (*syaddīd* ()), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanā
نَجَّيْنَا	: najjainā
الْحَقُّ	: al-haqq
نُعِمْ	: nu'ima
عَدُوٌّ	: 'aduwwun

Jika huruf *ـّـ* (*syaddīd*) di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *آ* (*ā*), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ā*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiyy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *آ* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)
الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:



8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*),

alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

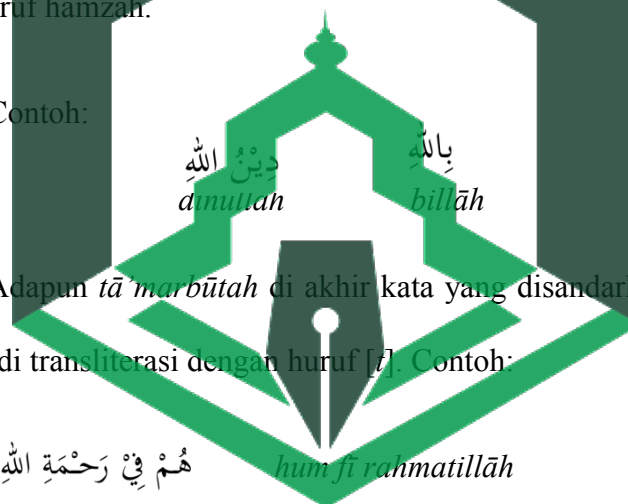
Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:



Adapun *tā marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafaz al-jalālah*, di transliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ
hum fī rahmatillāh

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis

dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:



Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

as	= <i>'alaihi al-Salam</i>
H	= Hijrah
HR	= Hadis Riwayat
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
QS .../...: 4	= QS Al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
saw.	= <i>sallallahu 'alaihi wasallam</i>
SM	= Sebelum Masehi
swt.	= <i>subhanahu wa Ta'ala</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR AYAT.....	xviii
DAFTAR HADIST.....	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR BAGAN/GAMBAR.....	xxi
DAFTAR ISTILAH	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5

BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Landasan Teori	9
1. Kepemimpinan	9
2. Disiplin Kerja	16
3. Kinerja Karyawan.....	20
4. Pegadaian Syariah	23
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian dan waktu penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	65

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. Al-Baqarah/2: 283	31
--	----



DAFTAR HADIST

Hadist tentang Gadai Syariah.....	32
-----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Skala Likert.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Uji Validitas Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.4 Uji Realibilitas Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.6 Uji Heterokedastisitas.....	54
Tabel 4.7 Uji Multikolineritas.....	55
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.9 Uji T (Parsial)	57
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi (R-Square).....	58

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Gambar 1.1 Kerangka Pikir	33
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Pegadaian Syariah.....	44



DAFTAR ISTILAH

<i>Interpersonal</i>	: Antar pribadi
<i>Human Relation</i>	: Hubungan manusia
<i>Fleksibilitas</i>	: Gaya
<i>Field Research</i>	: Penelitian Lapangan
<i>Independent</i>	: Bebas
<i>Dependent</i>	: terikat
<i>Financial</i>	: Keuangan
<i>Company</i>	: Perusahaan
<i>Stake Holder</i>	: Pemangku Kepentingan
<i>Excellence</i>	: Keunggulan
<i>Correlated</i>	: Berkorelasi
<i>Inflation</i>	: Inflasi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil Uji Penelitian



ABSTRAK

WIRANTI, 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu. Dibimbing oleh Nur Ariani Aqidah

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan cara teknik pengumpulan data kuesioner dengan sampel yang digunakan sebanyak 11 responden. Hasil kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya, asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda. Dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif dan signifikan dengan menunjukkan nilai *sig* pada X_1 terhadap Y sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai t_{hitung} 2,084. Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa nilai *sig* pada X_2 terhadap Y sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,625 $> t_{tabel}$ 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y . Ini berarti bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Wiranti, 2023. The Influence of Leadership and Work Discipline On Employee Performance at Luwu Branch Sharia Pawnshop. Guided by Nur Ariani Aqidah

This thesis discusses the influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at The Luwu Branch Sharia Pawnshop. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance at the Luwu Branch of Islamic Pawnshop. The type of research used is a type of quantitative research with the aim of testing the hypotheses that have been determined by means of a questionnaire data collection technique with a sample of 11 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, the claccis assumptions are tests for normality, multicollinearity and heteroscedasticity. Methods of data analisis using multiple linear regression techniques. Using the staisyical program product and service solution (SPSS). The results of the first test show that the proposed hypothesis is accepted because it shows a positive and significant hypothesis test result by showing a sig value at X_1 to Y of $0,001 < 0,005$ and a calculated t_{value} of 2,084. The second test result shows that the sig value at X_2 against Y is $0,043 < 0,05$ and t_{count} value $2,625 > t_{table}$ 1,96 so I can be concluded that X_2 has a positive and significant effect on Y. this means that leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Luwu branch of sharia pawnshops.

Keywords : Work Discipline, Leadership, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi. Orang-orang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas dari usaha mereka kepada organisasi, oleh karena itu karyawan merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan tidak terlepas dari peranan tenaga kerjanya. Apabila karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja serta mentaati peraturan organisasi.¹

Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumberdaya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah sebagai hasil kerja keras secara kualitas, kuantitas yang dapat dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.³ Kedisiplinan harus ditegakkan dalam

¹ Edi Sutrisno, *Buadaya Organisasi* (Jakarta:Prenamedia Group, 2010), hlm.290

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.75

³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta :Kencana Prenamedia Group, 2009), hlm.86

suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya



peraturan yang berlaku disekitarnya.⁴ Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin juga bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kinerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.

Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin, karena disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam tujuannya. Selain faktor disiplin

⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta :Kencana Prenamedia Group, 2009), hlm.86

dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, faktor kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting karena berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya. Kesuksesan atau kegagalan dalam suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diharapkan untuk menciptakan rasa keadilan bagi karyawannya. Karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap karyawannya. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kerja karyawannya.

Dalam sebuah perusahaan, manajer yang bertindak sebagai pemimpin harus juga mampu menciptakan hubungan antar manusia. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Pemimpin dalam menciptakan hubungan antar manusia yang harmonis memerlukan kecakapan dan keterampilan tentang komunikasi, psikologi, sosiologi, dan yang lainnya

sehingga dia memahami serta dapat mengatasi masalah-masalah dalam hubungan kemanusiaan.

Peran pemimpin dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pemimpin yaitu menjadi palang pintu atau menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Akan tetapi, setiap perjalanan operasional suatu organisasi akan menemui kendala atau masalah akibat dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi. Untuk menyasati situasi dan kondisi tersebut maka diperlukan seni pemimpin yang cerdas untuk mencapai efektivitas kepemimpinan.⁵

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu?

⁵ Sri Wahyuni, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VIII Jakarta*, Skripsi, (Jakarta: Bina Sarana Informatika, 2018)

C. Tujuan penelitian

Tujuan dan kegunaan penelitian ini tidak lain adalah untuk mencari jawaban ilmiah atas masalah-masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini tidak lain adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Secara teoritis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah agar dapat menjadi tambahan referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu pegadaian syariah.
2. Manfaat praktis. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak Pegadaian Syariah yang bisa dijadikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan minat nasabah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran dapat diidentifikasi beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap mirip dengan masalah yang akan diteliti tetapi memiliki perbedaan terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Dari beberapa penelitian yang dimaksud adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi*. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi. Dari ketiga variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji disimpulkan bahwa H_A diterima dan H_0 ditolak. Artinya keempat variabel independen yaitu : kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (y).⁶ Adapun perbedaan pada penelitian Oki Dwi Cahyo dengan penelitian ini yaitu pada lokasi penelitiannya dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Pegadaian

⁶ Oki Dwi Cahyo, "*Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi*" Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta: 2015).

Konvensional sedangkan penelitian ini dilakukan di Pegadaian Syariah. Sedangkan Persamaannya terletak pada hal yang akan diteliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Iin Sri Rejeki dengan judul *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*.

Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dengan motivasi kerja dalam kategori sedang, maka secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut dan perlu ditingkatkan lagi supaya kinerja karyawan lebih baik, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dengan disiplin kerja dalam kategori sedang, apabila tingkat kedisiplinan kerja karyawan baik maka kinerjanya juga akan meningkat maka disiplin kerja harus lebih ditingkatkan lagi, keterampilan interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta adalah motivasi kerja karena motivasi merupakan kondisi jiwa seseorang yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.⁷ Berdasarkan penelitian ini, terdapat perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang diangkat penulis

⁷ Iin Sri Rejeki, "*Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*" Jurnal, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2014

yaitu pada lokasi penelitian dimana penelitian yang dilakukan oleh Iin Sri Rejeki dilakukan di PT. Bank BNI Syariah sedangkan penelitian ini dilakukan di Pegadaian Syariah. Dan Adapun persamaannya terdapat pada metode penelitiannya dimana kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Amalia dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil uji variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dan hasil uji variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.⁸ Berdasarkan penelitian ini, terdapat perbedaan dengan penelitian yang diangkat penulis yaitu terletak pada studi kasusnya dimana penelitian sebelumnya berfokus pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin sedangkan penelitian ini berfokus pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu sedangkan persamaannya terletak pada metode penelitian.

⁸ Eva Amalia, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*, Jurnal, (Banjarmasin: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin, 2019)

4. Penelitian ini dilakukan oleh Aidin Bentar dengan judul *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TSB) Jember*. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat kenyamanan lingkungan kerja akan berdampak pada semakin tinggi atau rendah tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan institusi dan pola kebijakannya.⁹ Terdapat perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang diangkat penulis yaitu terletak pada judul penelitian dan lokasi penelitian sedangkan persamaannya terletak hal yang akan diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja.

B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu

⁹ Aidin Bentar, “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TSB) Jember*”, Jurnal, (Jember: Universitas Jember, 2017)

mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (*human relation*) dengan bawahannya.

Menurut Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervise. Supervise merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Menurut Terry Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.¹⁰

¹⁰ Rahmatullah, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa", Skripsi, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

b. Tipe - Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe - tipe gaya kepemimpinan teori ini dikembangkan oleh Robert House sebagaimana dikutip oleh Wirjana dan Supardo, bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya yang tergantung dari situasi berikut ini :

- a) Kepemimpinan direktif, pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan – peraturan pokok.
- b) Kepemimpinan suportif, adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.
- c) Kepemimpinan partisipatif, pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok dan berbagai informasi dengan kelompok.
- d) Kepemimpinan orientasi prestasi, pemimpin menghadapkan anggota pada tujuan yang menantang dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

Secara relatif ada 3 macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis dan *laissez-faire*. Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang manajer sebagai pemimpin yang otokratis, demokratis dan *laissez-faire*. Menurut White dan Lippit yang dikutip oleh Reksohadiprodo dan Handoko, mengemukakan 3 tipe gaya kepemimpinan, yaitu antara lain :

- a) Otokratis
 - 1) Semua penentuan kebijakan dilakukan oleh pemimpin.

- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
- 4) Cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya Pemimpin.

b) Demokratis

- 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok .
- 2) Kegiatan-kegiatan di diskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan tugas ditentukan oleh kelompok.
- 4) Pemimpin adalah obyektif atau “*Fack-Mained*” dalam pujian dan kecamannya dan menjadi menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

c) *Laissez-Faire*

- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.

- 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam di sediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.
- 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- 4) Kadang-kadang member komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Penggunaan tipe gaya kepemimpinan akan berubah secara bergantian sesuai dengan perubahan situasi yang dihadapi oleh pimpinan yang bersangkutan. Dalam situasi terang dan dalam menghadapi masalah-masalah yang memerlukan pemikiran bersama antara pimpinan dan bawahan, dengan sendirinya akan dipergunakan tipe kepemimpinan demokrasi. Sebaliknya, dalam situasi darurat dimana diperlukan langkah-langkah yang cepat dengan sendirinya akan dilakukannya kepemimpinan otoraksi. Jadi kadang-kadang suatu saat pemimpin memberikan pengarahan dan atau perintah yang kokoh. Tetapi pada saat lain ia memberikan saran. Oleh karena itu tidak ada tipe atau gaya kepemimpinan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi atau lingkungannya.¹¹

c. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam

¹¹ Intan Permata Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum" Skripsi, (Batusangkar: Institut Agama Islam Negri (IAIN) Batusangkar 20121).

interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005: 53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

- a) Fungsi Instruktif. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
- b) Fungsi Konsultatif. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.
- c) Fungsi Partisipasi. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencapuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

- d) Fungsi Delegasi. Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.
- e) Fungsi Pengendalian. Fungsi pengendalian bermakna bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

d. Indikator Kepemimpinan

a) Pengaruh Khusus

Dilingkungan masyarakat maupun didalam sebuah lembaga organisasi selalu ada orang yang dianggap memiliki kemampuan lebih atau kemampuan khusus dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat dan ditunjuk untuk mengatur atau membimbing orang lain dan biasanya itulah yang disebut pemimpin atau manager.¹²

b) Memotivasi

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu. Individu yang berhasil mencapai tujuannya

¹² Suci Emilia Fitri dan Syamsir "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Organisasi Pada PT. PLN Cabang Solok" Jurnal,(Solok, 2011)

tersebut maka berarti kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi atau terpuaskan.¹³

c) Inspirasi

Suatu proses yang akan mendorong pikiran untuk melakukan suatu tindakan yang dapat menciptakan sesuatu yang kreatif atau sesuatu yang berbeda dari yang lainnya.¹⁴

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi suatu

¹³ M. Rangga WK dan Prima Naomi “Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa” Jurnal, (Universitas Paramadina Jakarta)

¹⁴ Firmansah Kobandaha, “Pendidikan Inspiratif(Menjadikan Iklim Pembelajaran Bermakna)” Jurnal, (Gorontalo, 2017)

organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Menurut Singodimedjo dan Sutrisno menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.¹⁵

b. Konsep Kedisiplinan

Konsep disiplin terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

a) Disiplin berdasarkan tradisi

Disiplin merupakan cara kuno yaitu cara yang terdiri dari pendaftaran pelanggaran dan catatan dari hukuman terhadap setiap pelanggaran. Disiplin ini dilaksanakan secara kaku dan tegas tanpa kompromi dan cenderung penegakan disiplin secara otoriter. Tindakan disiplin ini diterapkan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah sebaliknya, (suatu tindakan yang sepihak). Hal ini disebabkan pemahaman kurang efektif yang dianut oleh pemimpin perusahaan, yang mengaggap karyawan adalah bawahannya untuk menuruti dan mematuhi segala keputusan yang ada tanpa pernah karyawan diajak berunding untuk diminta pendapatnya apakah mereka merasa keberatan atau tidak, sedangkan atasan mempunyai kebebasan untuk berbuat apa saja tanpa terikat oleh sebuah perusahaan.

Pada konsep ini disiplin dianggap sebagai suatu hukuman untuk tindakan yang rlarang atau melanggar aturan-aturan dan beratnya hukuman

¹⁵ Elianti, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo*, Skripsi, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020)

harus sebanding dengan besarnya pelanggaran tanpa adanya suatu tawar-menawar yang disebabkan oleh kondisi yang berbeda atau kondisi yang diluar kemampuannya. Jadi disiplin menurut konsep tradisi ini dipahami sebagai suatu batasan atas kesalahan yang diperbuatnya atau lebih tepatnya disiplin adalah suatu sanksi bukan suatu tindakan yang seharusnya dilakukan. Adapun tujuan dari hukuman adalah agar orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran merasa takut dan berjanji untuk tidak melakukan kesalahan yang telah dilakukan karyawan tersebut.

1) Disiplin Berdasarkan Sasaran

Disiplin berdasarkan sasaran ini dianggap sebagai lawan dari disiplin tradisi bila dilihat dari tujuannya. Disiplin dianggap secara sah atau berlaku apabila dapat diterima secara sukarela oleh semua komponen didalam organisasi tersebut, apabila tidak dapat diterima maka secara otomatis disiplin tersebut tidak sah untuk diterapkan dalam organisasi. Fungsi dari disiplin ini adalah sebagai suatu fungsi pembentukan tingkah laku sebagai hukuman. Masa lampau dipandang sebagai suatu yang sangat berharga, sesuatu yang dianggap member pengalaman dan berguna dalam merumuskan dan merubah tingkah laku, tetapi tidak merupakan penuntut yang pasti benar dalam menentukan benar atau salah, karena disini berbagai kemungkinan dapat saja terjadi diluar jangkauan kemampuan manusia sehingga apabila hal itu terjadi, maka disiplin tidak akan mampu menangani dan menjawab itu semua.

c) Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Sementara Reza Aryanto dalam Republika yang dikutip dari Rusmiati Ernawaati menegemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut :

- 1) Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan iapun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
- 2) Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standard an tata tertib yang diberikan oleh organisasi.

- 3) Perbaiki sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹⁶

a. Indikator Disiplin Kerja

- 1) Kehadiran adalah tolak ukur kedisiplinan pegawai dengan memperhatikan sikap pegawai dalam menghargai kehadiran disertai tanggung jawabnya.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja berarti patuh dan mengikuti standar kerja atau pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk meminimalisir atau menghindari kecelakaan atau keadaan buruk yang di inginkan.¹⁷

3. Kinerja Karyawan

a. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

¹⁶ Drs. H. Sofyan Tsauri, MM, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jember: Stain Jember Press, 2013), h. 133.

¹⁷ Robi Ismail Adi Putra dan Yogi Prasetyo "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah" Jurnal, (Indonesia, 2021)

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, *fleksibilitas*, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat di inginkan organiasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organiasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar daripada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat *merefleksikan* kinerja.¹⁸

b. Tahapan Manajemen Kinerja

Menurut Sjafrri dan Aida tahapan-tahapan pelaksanaan manajemen kinerja meliputi :

1) Tahapan perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja. Pada tahapan awal organisasi harus menetapkan tujuan dan sasaran kinerja, kriteria kinerja, dan indikator kinerja sebagai bentuk komitmen kinerja.

2) Tahapan pelaksanaan kinerja

Tahapan pelaksanaan kinerja merupakan implementasi tanggungjawab manajer untuk melakukan pengorganisasian,

¹⁸ Suprihati “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen”, Jurnal,(Surakarta,2014)

pengordinasian, pengendalian, pendelegasian, dan pengarahan kerja kepada bawahan.

3) Tahapan penilaian kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan perjanjian organisasi telah dicapai. Idealnya, penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh manajer, tetapi bawahan hendaknya juga diberi peluang untuk terlihat agar mereka dapat melakukan konfirmasi dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajernya.

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Richard I. Handerson dalam bukunya Wirawan, dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerja atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi dipersonalisasi. Sedangkan menurut wirawan sendiri dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.¹⁹

d. Indikator Kinerja Karyawan

1) Kehadiran Tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

¹⁹ Intan Permata Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum" Skripsi, (Batusangkar: Institut Agama Islam Negri (IAIN) Batusangkar 20121).

2) Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

3) Efektif Dalam Bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.²⁰

4. Pegadaian Syariah

a. Pengertian Pegadaian Syariah

Pengertian gadai dalam islam disebut *rahn*, yaitu perjanjian menahan sesuatu barang sebagai tanggungan utang. Kata *rahn* menurut bahasa berarti “tetap”, “berlangsung” dan “menahan”. Sedangkan menurut istilah berarti menjadikan sesuatu benda bernilai menurut pandangan *syara'* sebagai tanggungan utang; dengan adanya tanggungan utang itu seluruh atau sebagian utang itu dapat diterima.

Pegadaian syariah merupakan salah satu unit layanan syariah yang dilaksanakan oleh perusahaan Umum (Perum) Pegadaian, di samping unit layanan konvensional. Berdirinya unit layanan syariah ini didasarkan atas perjanjian bagi hasil antara Bank Muallamat Indonesia (BMI) dengan Perum Pegadaian dengan prinsip musyarakah. Didalam perjanjian musyarakah

²⁰ Dio Christian dan M. Kurniawan “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang” Jurnal, (Palembang, 2021)

Nomor 446/SP 300.233/2002 dan Nomor 015/BMI/PKS/XII/2002. BMI sebagai pemilik modal memberikan dana kepada Perum Pegadaian Syariah di seluruh Indonesia dan mengolahnnya. Sedangkan perihal pendapatan dibagi dua yaitu 45,5% untuk BMI dan 54,5% untuk Perum Pegadaian Syariah.

Defenisi *ar-rahn* menurut istilah *syara'* adalah menahan sesuatu disebabkan adanya hak yang memungkinkan hak itu bisa dipenuhi dari sesuatu tersebut. Maksudnya menjadikan *al-Aini* (barang, harta yang barangnya berwujud konkrit, kebalikan dari *ad-Dain* atau utang) yang memiliki nilai menurut pandangan *syara'* sebagai *watiqah* (pengukuhan, jaminan) utang, sekiranya barang itu memungkinkan untuk digunakan membayar seluruh atau sebagian utang yang ada. Adapun sesuatu yang dijadikan *watsiqah* (jaminan) haruslah sesuatu yang memiliki nilai, maka itu untuk mengecualikan *al-Ain* (barang) yang najis dan barang yang terkena najis yang tidak mungkin untuk dihilangkan, karena dua bentuk *al-Ain* ini (yang najis dan terkena najis yang tidak mungkin dihilangkan) tidak bisa digunakan sebagai *watsiqah* (jaminan) utang.

Gadai adalah perbuatan hukum yang diatur dalam kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) pasal 1150, yaitu perjanjian utang-piutang dengan jaminan benda bergerak, adanya jaminan tersebut agar barang-barang yang menjadi objek jaminan itu dapat berada dibawah kekuasaan pemegang gadai. Transaksi gadai di Indonesia dijalankan oleh Perusahaan Perseroan Pegadaian. Landasan hukum Perusahaan Perseroan Pegadaian adalah Pasal 1150 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt). Tugas pokok

Pegadaian adalah memberikan pinjaman kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1990 tentang pengalihan Bentuk Perusahaan Jawatan (Perjan) Pegadaian menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian, sebagaimana telah diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 103 Tahun 2000 tentang Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian, perlu mengubah bentuk badan hukum Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2011 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Perum Pegadaian menjadi Perusahaan Perseroan.

Pegadaian syariah dilaksanakan berdasarkan pada ketentuan Hukum Islam, yaitu Al-qur'an dan hadis, serta fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. Kegiatan gadai syariah merupakan suatu gejala ekonomi yang baru lahir semenjak regulasi Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Regulasi ini direspon Dewan Syariah Nasional dengan mengeluarkan fatwa Nomor 25/DSN-MUI/III/2002 tentang *rahn* dan fatwa Nomor 26/DSN-MUI/III/2002 tentang *rahn* emas.²¹

b. Akad Gadai Syariah

1) Gadai *Qard Al-Hasan*

Akad *qard al-hasan* adalah suatu akad yang dibuat oleh pihak pemberi gadai dengan pihak penerima gadai dalam hal transaksi gadai

²¹ Rahmad Kurniawan, *Regulasi dan Implementasi Pegadaian Syariah di Indonesia*, (Yogyakarta: K-Media 2018), h. 13.

harta benda yang bertujuan untuk mendapatkan uang tunai yang diperuntukkan untuk konsumtif.

2) Gadai *al-Mudharabah*

Akad *al-Mudharabah* dilakukan untuk nasabah yang menggadaikan jaminannya untuk menambah modal usaha (pembiayaan investasi dan modal kerja). Dengan demikian, *rahn* akan memberikan bagi hasil (berdasarkan keuntungan) kepada *murtahin* sesuai dengan kesepakatan. Sampai barang yang dipinjam di lunasi.

3) Gadai *Bai' al-Muqayadah*

Akad *Bai' al-Muqayadah* sementara akad ini dilakukan jika *rahn* yang menginginkan menggadaikan barangnya untuk keperluan produktif, artinya dalam menggadaikan, *rahn* tersebut menginginkan modal kerja berupa pembelian barang. Sedangkan barang jaminan yang dapat dijaminkan untuk akad ini adalah barang-barang yang dapat dimanfaatkan atau tidak dapat dimanfaatkan oleh *rahn* atau *murtahin*. Dengan demikian, *murtahin* akan memberikan *mark-up* kepada *murtahin* sesuai dengan kesepakatan pada saat akad berlangsung sampai batas waktu yang telah ditentukan.

c. Sifat-Sifat Gadai

1) Gadai adalah Hak Kebendaan

Pada Pasal 1150 KUHPerdara tidak disebutkan sifat ini, namun demikian sifat kebendaan ini dapat diketahui dari Pasal 1152 ayat (3) KUHPerdara yang menyatakan bahwa: "Pemegang gadai mempunyai hak

revindikasi dari Pasal 1977 ayat (2) KUHPerdara apabila barang gadai hilang atau dicuri.” Oleh karena itu hak gadai mengandung hak revindikasi, maka hak gadai merupakan hak kebendaan sebab revindikasi merupakan ciri khas dari hak kebendaan.

2) Hak Gadai Bersifat *Accessoir*

Hak gadai hanya merupakan tambahan saja dari perjanjian pokoknya, yang berupa perjanjian pinjaman uang. Sehingga boleh dikatakan bahwa seseorang akan mempunyai hak gadai apabila ia mempunyai piutang, dan tidak mungkin seseorang dapat mempunyai hak gadai tanpa mempunyai piutang. Jadi hak gadai merupakan hak tambahan atau *Accessoir*, yang ada dan tidaknya tergantung dari ada dan tidaknya piutang yang merupakan perjanjian pokoknya. Dengan demikian hak gadai akan hapus jika perjanjian pokoknya hapus.

3) Hak Gadai Tidak Dapat Dibagi-bagi

Pada Pasal 1160 KUHPerdara disebutkan bahwa: “Tak dapatnya hak gadai dan bagi-bagi dalam hal kreditor, atau debitur meninggal dunia dengan meninggalkan beberapa ahli waris.” Ketentuan ini tidak merupakan ketentuan hukum memaksa, sehingga para pihak dapat dibagi-bagi dalam gadai ini dapat di simpangi apabila telah diperjanjikan lebih dahulu oleh para pihak.

4) Hak Gadai adalah Hak yang Didahulukan

Hak gadai adalah hak yang didahulukan. Ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 1133 dan 1150 KUHPerdara karena piutang dengan hak

gadai mempunyai hak untuk didahulukan daripada piutang-piutang lainnya, maka kreditor pemegang gadai mempunyai mendahului (*droit de preference*).²²

d. Tugas Pegadaian Syariah

Visi dan misi pegadaian sebagai lembaga keuangan yaitu agar masyarakat mendapat perlakuan dan kesempatan yang adil dalam perekonomian. Di Indonesia pegadaian telah memiliki sejarah yang panjang. Mengingat perekonomian masyarakat dengan cara memberi uang pinjaman berdasarkan hukum gadai kepada masyarakat kecil, agar terhindar dari praktik pinjam uang dengan bunga yang tidak wajar merupakan misi dari lembaga pegadaian. Ditegaskan dalam keputusan Menteri Keuangan No. Kep 39/MK/6/1/1971 tanggal 20 Januari 1970 dengan tugas sebagai berikut :

- 1) Membina perekonomian rakyat kecil dengan meyalurkan kredit atas dasar hukum gadai kepada :
 - a) Para Petani, nelayan, pedagang kecil, industry kecil, yang bersifat produktif.
 - b) Kaum buruh/pegawai negeri yang ekonomi lemah dan bersifat konsumtif.
- 2) Ikut serta mencegah adanya pemberian pinjaman yang tidak wajar, pegadaian gelap dan praktik riba lainnya.
- 3) Disamping menyalurkan kredit, maupun usaha-usaha lainnya yang bermanfaat terutama bagi pemerintah dan masyarakat.

Rahmad Kurniawan, *Regulasi dan Implementasi Pegadaian Syariah di Indonesia*, (Yogyakarta: K-Media²² 2018), h. 18.

- 4) Membina pola pengkreditan supaya benar-benar terarah, bermanfaat dan bila perlu memperluas daerah operasi.

Pelaksanaan gadai yang berlangsung selama ini di perum pegadaian, merupakan gadai sebagaimana yang dimaksud dalam KUH Perdata, yaitu objek jaminan pada lembaga penjamin berada dalam kuasa kreditor. Dan atas peminjaman dana dengan sistem gadai ini, kreditor mendapatkan keuntungan dalam bentuk bunga. Namun, dalam perkembangannya perum pegadaian telah meluncurkan produk yang disebut dengan gadai syariah. Penggunaan kata syariah di sini telah dapat dipahami, bahwa sistem gadai yang dimaksud tersebut merupakan suatu istem yang berdasarkan syariat Islam atau hukum Islam.

Mekanisme operasional gadai syariah sangat penting untuk diperhatikan, jangan sampai operasional gadai syariah tidak efektif dan efisien. Mekanime operasional gadai syariah harus tidak menyulitkan calon nasabah yang akan meminjam uang atau akan melakukan akad utang piutang. Akad yang dijalankan termasuk jasa dan produksi yang dijual juga harus berlandaskan syariah (Al-qur'an hadis dan ijma ulama), dengan tidak melakukan usaha yang tidak mengandung unsur riba, *maisir dan gharar*. Oleh karena itu, pengawasannya harus melekat, baik eksternal dan internal terutama keberadaan Dewan Pengawasan Syariah (DPS) sebagai penanggung jawab yang berhubungan dengan aturan syariahnya. Eksternal pegadaian syariah yaitu masyarakat muslim utamanya, serta yang tidak kalah pentingnya adanya peranan yang selalu

mendapatkan pengawasan dari yang membuat aturan syariah itu sendiri yaitu Allah SWT.²³

e. Dasar Hukum Gadai

Sistem utang piutang dalam pegadaian ini diperbolehkan dan di syariatkan atas dasar hukum, yang menjadi landasan gadai dalam pandangan islam adalah ayat-ayat al-Qur'an, sunnah dan ijma' sebagai berikut:

Adapun dasar hukum berdasarkan Al-Qur'an atau ayat-ayat yang dapat dijadikan dasar hukum perjanjian dalam konsep gadai dimana dalam QS Al-Baqarah ayat 283 yang berbunyi:

وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهَانٌ مَّقْبُوضَةٌ فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمْنَتَهُ وَلِيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكُونُوا الشَّاهِدَةَ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آثِمٌ قَلْبُهُ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

Terjemahnya:

“Dan jika kamu dalam perjalanan sedang kamu tidak mendapatkan seorang penulis, maka hendaklah ada barang jaminan yang dipegang, tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (utangnya) dan hendaklah dia bertaqwa kepada Allah, tuhan-Nya. Dan janganlah menyembunyikan kesaksian, karena barang siapa menyembunyikannya, sungguh, hatinya kotor (berdosa). Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat tersebut adalah Allah SWT memberikan perintah kepada seseorang yang mengadakan hutang piutang dengan orang lain yang tidak mampu menulis sendiri, maka hendaknya orang berhutang memberikan sesuatu berupa barang

²³ Rahmad Kurniawan, *Regulasi dan Implementasi Pegadaian Syariah di Indonesia*, (Yogyakarta: K-Media 2018), h. 21.

berharga yang dimilikinya sebagai jaminan atas hutangnya. Hal ini dapat kita maksudkan agar orang yang memberikan hutang kepadanya tidak mengalami kerugian nantinya. Ayat tersebut menyebutkan, menyerahkan barang tanggungan kepada yang member utang sesuai dengan jaminan hutangnya. Maka dari itu pemberi utang bisa percaya kepada orang yang berhutang kepadanya, karena dalam perjalanan tersebut tidak akan mendapatkan seorang penulis yang akan mencatat perjanjian tersebut.

Dengan demikian menurut pendapat tersebut, yang menjadi syarat sahnya, perjanjian hutang piutang baik dalam perjalanan maupun keadaan *muqim* adalah “adanya suatu barang yang bernilai menurut pandangan *Sya’ra* yang dijadikan sebagai jaminan atas hutangnya itu.”

Sedangkan berdasarkan *As-Sunnah* dalam hadis berasal dari aisyah r.a: Aisyah r.a berkata bahwa Nabi Muhammad SAW pernah membeli makanan dari seorang yahudi dengan harga yang diutang, sebagai tanggungan atas utangnya itu Nabi menyerahkan baju besinya. (HR. Bukhari).²⁴ Hadis di atas menyatakan bahwa Nabi SAW pernah membeli makanan pada orang yahudi, dengan menggadaikan baju besinya sebagai agunan(jaminan).

Adapun hadis anas ibn Malik Dari Anas ia berkata yang artinya: Rasulullah Saw. Menggadaikan baju perang kepada seorang Yahudi itu beliau mengambil *Sya’ir* (jagung) untuk keluarganya. (HR. Ahmad, Al-Bukhari, Nasa’I, dan Ibnu Majah).²⁵ Hadis tersebut menyatakan bahwa Nabi SAW pernah menggadaikan barang miliknya untuk mendapatkan bahan makanan.

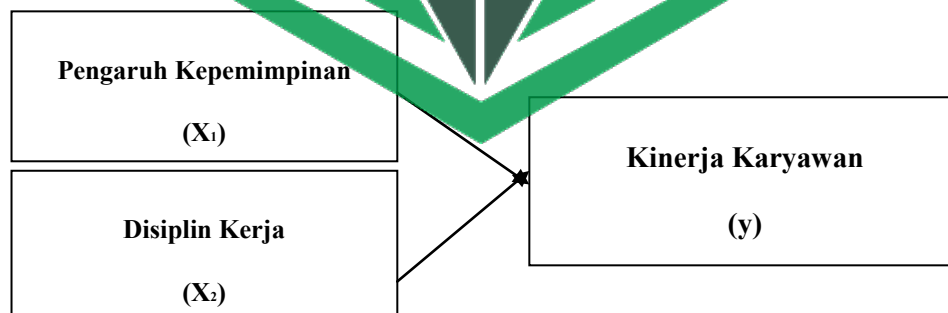
²⁴ Sodiqr Rachman, “*Hadits Gadai*”, Sekolah Tinggi Agama Islam Al Azhar Menganti Gresik, <http://armandracmandd.blogspot.com/2015/06/hadits-gadai.html?m=1>, (diakses 15/03/2022).

²⁵ Sri Indiani, *Persepsi Masyarakat Terhadap PT Pegadaian Cabang Palopo*, (Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021), h. 33.

Menurut Ijma' Para ulama' telah sepakat bahwa *rahn* (gadai) dibolehkan, tetapi tidak diwajibkan sebab gadai hanya jaminan saja jika kedua belah pihak tidak saling percaya. Mereka tidak mempertentangkan kebolehanya demikian pula landasan hukumnya, *Jumhur* berpendapat di Syari'tkan pada waktu bepergian dan tidak bepergian, hal ini berargumentasi pada perbuatan Rasulullah SAW terhadap orang yahudi di madinah. Adapun dalam perjalanan seperti dikaitkan dalam ayat diatas itu melihat kebiasannya, dimana pada umumnya gadai (*rahn*) dilakukan pada waktu bepergian. Dari beberapa pendapat ulama yang di ungkapkan tersebut mereka mempunyai dasar hukum yang sama, namun mereka juga memiliki penafsiran yang berbeda-beda.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis akan mencoba memberikan gambaran kerangka fikir yang dapat mengantarkan dalam pembahasan yang telah ditentukan. Kerangka fikir tersebut disajikan dalam bentuk bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Kerangka berfikir yang terdapat pada gambar diatas dapat dijelaskan bahwa, untuk melihat apakah setelah dilakukan pengolahan data adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana

kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan dan disiplin kerja merupakan pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengikuti aturan kerja yang ada. Sedangkan kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan.

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka terjadi hipotesis kerja sebagai berikut:

H₁ : Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu.

H₂ : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁶

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), yaitu pengamatan langsung pada objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti kemudian dapat membuat instrument untuk mengukurnya.²⁷ Penelitian kuantitatif banyak yang dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.²⁸

Jika dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif yang peneliti lakukan adalah

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&G* (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 12.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008), 17.

penelitian yang menggambarkan bagaimanakah mekanisme perusahaan dalam membahas dan meneliti lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kinerja karyawan terhadap Pegawai Syariah Cabang Luwu.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau daerah yang dipilih sebagai tempat pengumpulan data dilapangan untuk menemukan jawaban atas masalah. Penelitian ini dilakukan di Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan dengan pertimbangan data yang diperlukan untuk bahan analisis tersedia secara memadai pada instansi tersebut. Sedangkan waktu penelitian akan dilakukan selama satu bulan.

C. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kepemimpinan (X ₁)	Adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama.	a. pengaruh khusus b. memotivasi c. memberikan inspirasi. ²⁹

²⁹ Nurhadi, "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar" Skripsi, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

2	Disiplin Kerja (X ₂)	Adalah kesadaran, kesediaan dan kesanggupan pegawai untuk menaati setiap peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.	a. kehadiran b. ketaatan pada peraturan kerja c. ketaatan pada standar kerja. ³⁰
3	Kinerja Pegawai (Y)	Adalah kemampuan pegawai melakukan sesuatu untuk mencapai hasil kerja atau prestasi kerja yang mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diterimanya.	a. tepat waktu b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu c. efektif dalam bekerja. ³¹

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³² Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu dengan sampel 11 Orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah :

a) Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

³⁰ Nurhadi, "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar" Skripsi, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

³¹ Dio Christian dan M. Kurniawan "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang" Jurnal, (Palembang, 2021)

³² Dr. Garaika Darmanah, "Metodologi Penelitian" (Lampung Selatan : CV. Hira Tech 2019), h. 48.

F. Instrumen Penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada nasabah Pegadaian Syariah Cabang Luwu, peneliti membagi angket/kuesioner kepada karyawan untuk diisi dan kemudian dikembalikan ke penulis. Dalam pengukurannya, setiap responden dimintai pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala likert. Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dengan ukuran sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	2	3	4

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum, dimana dikatakan valid jika nilai korelasi diatas 0,30.

2) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercay a/diandalkan. Reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan

pengukuran teknik cronbach alpha pada SPSS. Dimana dikatakan reable jika cronbach alpha $> 0,60$.³³

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menghitung hal-hal yang terkait dengan tujuan penelitian. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan metode :

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai nilai residual yang terdistribusi normal.³⁴

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual pada semua pengamatan setiap variabel bebas model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukannya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem ultikolinieritas atau multiko.³⁵

³³ Riduwan & sunarto, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi Ekonomi, dan Bisnis*, (Bandung: ALFABETA, 2011), 348.

³⁴ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi* (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2017), hal.106-107.

³⁵ Suprihati "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen", *Jurnal*,(Surakarta,2014)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini maka metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Tujuannya yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Luwu. Rumus yang digunakan untuk menghitung regresi berganda adalah:³⁶

$$\text{Rumus: } y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

Dimana:

y = Kinerja Karyawan

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Disiplin Kerja

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien Regresi

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T (Uji Parsial) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (Dependent) memiliki pengaruh yang bermakna atau tidak. Uji T merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai T melalui prosedur bootstrapping. Pada pengujian hipotesis

³⁶ Intan Permata Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum" Skripsi, (Batusangkar: Institut Agama Islam Negri (IAIN) Batusangkar 20121).

dapat dikatakan signifikan ketika nilai T lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai T kurang dari 1.96 maka dianggap tidak signifikan.(Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada tabel coefficients.biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikan sebesar 5%.³⁷

b. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin banyak variabel bebas yang terlibat, maka nilai R² semakin bernilai 0 artinya tidak ada hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.



³⁷ Ghozali, I. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23"* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2016)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Pegadaian Syariah

Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) Cabang Dewi Sartika pada bulan Januari 2003, kemudian di kota Jogjakarta, Semarang, Solo, Malang, Bandung, Padang, Denpasar, Balikpapan, Medan, Makassar dan kota-kota lainnya seperti Kota Palopo yang berada di jalan Andi Tendriajeng.

Pegadaian sudah lama dikenal pada masa kolonial Belanda, sejarah pegadaian dimulai pada saat didirikannya *Bank Van Leening* yang sebagian besar sahamnya dimiliki oleh VOC. Tujuan awal didirikannya lembaga ini untuk digunakan untuk berdagang. Lalu di alih fungsikan untuk memberikan pinjaman dengan sistem gadai.

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816) *Bank Van Leening* milik pemerintah dibubarkan, dan masyarakat diberi keleluasaan mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari Pemerintah Daerah setempat (*liecentie stelsel*). Namun metode tersebut berdampak buruk, pemegang lisensi menjalankan praktek rentenir atau lintah darat yang dirasakan kurang menguntungkan pemerintah berkuasa (Inggris). Oleh karena itu metode *Liecentie stelsel* diganti menjadi *pacth stelsel* yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayarkan pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, pola atau metode *pacth stelsel* tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama dimana pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan apa yang disebut dengan “culture stelsel” dimana dalam kajian tentang pegadaian, saran yang dikemukakan adalah sebaiknya kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar dari masyarakat.

Tanggal 1 April didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat), selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulangtahun pegadaian. Pada tahun 1905, Pegadaian berbentuk Lembaga Resmi Jawatan. Kemudian 1961 berubah dari bentuk jawatan menjadi bentuk Perusahaan Negara (PN). PN pun akhirnya menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan) pada tahun 1969. Tahun 1990 bentuk Badan Hukum Perjan berubah menjadi Perusahaan Umum (Perum). Perubahan ini dapat dikatakan momen yang mengubah Pegadaian jadi perusahaan modern. Dengan tangan dingin Bapak Drs. Syamsir Kadir, MBA yang menjabat Direktur Utama Perum Pegadaian periode 1990 sampai dengan 2001.

Sejak awal kemerdekaan, Pegadaian Syariah di kelola oleh Pemerintah dan sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari tahun 1961 No. 178 kemudian berdasarkan PP No 10/1990 yang diperbarui dengan PP No 103/2000 berubah menjadi Perusahaan Umum (PERUM) hingga sekarang.

Pada saat itu, kegiatan perusahaan terus berjalan dan aset atau kekayaan bertambah. Namun seiring dengan perubahan zaman Pegadaian Syariah

dihadapkan pada tuntutan kebutuhan untuk berubah pula dalam artian untuk meningkatkan kinerjanya tumbuh lebih besar, lebih besar lagi dan lebih



profesional didalam memberikan keluasaan pengelolah manajemen dalam mengembangkan usahanya pemerintah meningkatkan status Pegadaian Syariah dari perusahaan jawatan (PERJAN) menjadi perusahaan umum (PERUM) yang dituangkan dalam peraturan pemerintah No. 10/1990 tanggal 10 April 1990, perubahan dari PERJAN ke PERUM.

Tujuan PT. Pegadaian Syariah kembali dipertegas dalam peraturan pemerintah RI No. 103 tahun 2000 yakni meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama golongan menengah kebawah, melalui penyediaan dana atas dasar hukum gadai juga menjadi penyedia jasa dibidang keuangan lainnya. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghindarkan masyarakat dari gadai gelap, praktek riba dan pinjaman yang tidak wajar lainnya.

Pegadaian Syariah Cabang Luwu di Kota Palopo berdiri pada tanggal 03 April 2013. Pegadaian Syariah Cabang Luwu memberikan pelayanan/jasa keuangan berbasis syariah bagi masyarakat Kota Palopo dan sekitarnya yang mayoritas beragama Islam. Keberadaan Pegadaian Syariah Cabang Luwu merupakan tempat pegadaian yang strategis, mudah dijangkau karena alat transportasi mudah ditemui, dan letaknya mudah dijangkau karena berada di pusat keramaian kota di jalan Andi Tendriajeng. Untuk kantor wilayah VI Makassar Pegadaian Syariah ini merupakan cabang ke 12 dengan total 108 unit kerja syariah. Berdirinya Pegadaian Syariah ini karena dipandang perlu untuk

mengenalkan prinsip-prinsip syariah yang sudah banyak juga berkembang di lembaga lain.³⁸

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.

b. Misi

- 
- a) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh *stakeholder* dengan mengembangkan bisnis inti.
 - b) Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi ultra mikro untuk meningkatkan proposisi nilai nasabah dan *stakeholder*
 - c) Memberikan servis *excellence* dengan fokus nasabah melalui:
 - 1) Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - 2) Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 - 3) Praktek manajemen risiko yang kokoh
 - 4) SDM yang profesional berbudaya kinerja baik

3. Tujuan Berdirinya Pegadaian Syariah

Sebagai lembaga keuangan syariah non bank milik pemerintah bertujuan untuk menyediakan tempat badan usaha bagi orang-orang yang menginginkan prinsip-prinsip syariah bagi masyarakat muslim khususnya dan pada lapisan masyarakat non muslim pada umumnya. Disamping itu, untuk memenuhi kebutuhan umat akan jasa gadai yang sesuai syariat islam.

³⁸ Wawancara dengan Itwan Wancie selaku BPO Mikro, pada tanggal 13 Maret 2023, Pukul 14.30

4. Tujuan dan Fungsi Pegadaian Syariah

Sifat usaha pegadaian pada prinsipnya menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum, dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan. Oleh karena itu, pegadaian memiliki tujuan sebagai berikut :

- a) Turut melaksanakan dan menunjang pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya melalui penyaluran uang pinjaman/pembiayaan atas dasar hukum gadai.
- b) Untuk mengatasi agar masyarakat yang sedang membutuhkan uang, tidak jatuh ketangan para pelepas uang atau tukang ijon, atau tukang rentenir yang bunganya relative tinggi.
- c) Mencegah praktik pegadaian gelap dan pinjaman yang tidak wajar.

Kemudian dalam PP RI No. 103 tahun 2000, tujuan perum pegadaian dipertegas, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama golongan menengah kebawag, melalui penyediaan dana atas dasar hukum gadai. Juga menjadi penyedia jasa dibidang keuangan lainnya. Berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, serta menghindari masyarkat dari gadai gelap, praktik riba, dan pinjaman yang tidak wajar lainnya. Sedangkan fungsi pokok pegadaian menurut Usman adalah sebagai berikut :

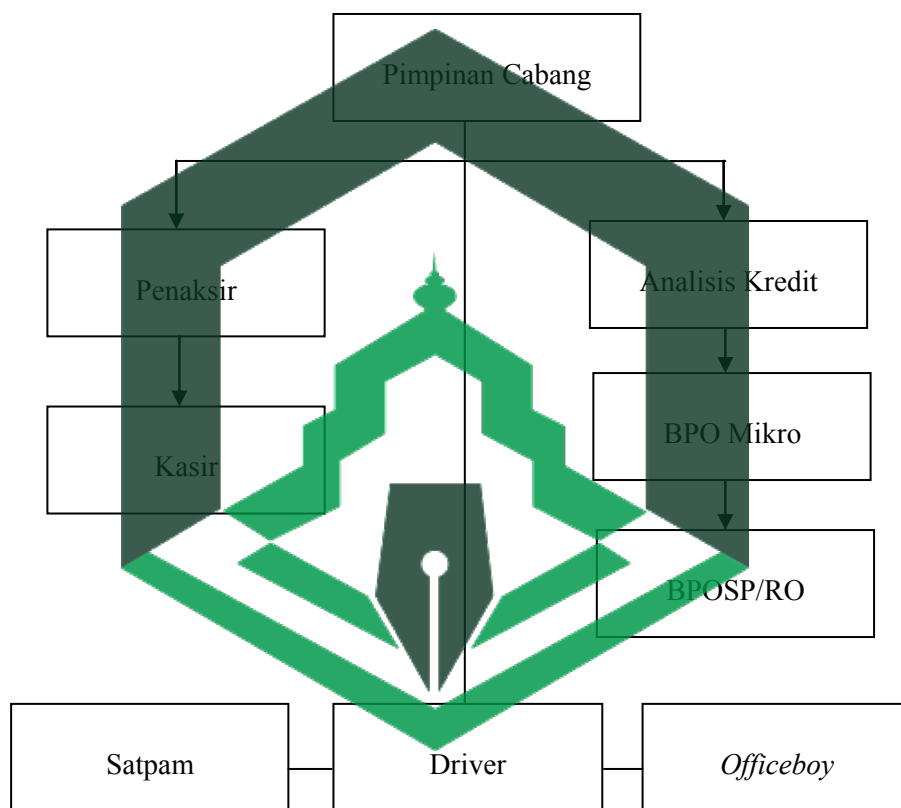
1. Mengelola penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai dengan cara mudah, cepat, aman, dan hemat.
2. Menciptakan dan mengembangkan usaha-usaha lain yang menguntungkan bagi lembaga Pegadaian maupun masyarakat.
3. Mengelola keuangan, perlengkapan, kepegawaian dan diklat.

4. Mengelola organisasi, tata kerja, tata laksana pegadaian dan

5. Melakukan penelitian dan pengembangan serta mengawasi pengelolaan pegadaian.

5. Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Cabang Luwu

Adapun struktur organisasi Pegadaian Syariah Cabang Luwu di jalan Andi Tenriadjeng.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pegadaian Syariah

Struktur organisasi diatas mempunyai tugas dan wewenang masing-masing yang harus dijalankan. Berikut pembagian tugas berdasarkan struktur organisasi Pegadaian Syariah Cabang Luwu:

- a) Pimpinan Cabang (A. Astuti Ningsih, SE)

Sebagai pimpinan cabang pelaksanaan teknis yang berhubungan langsung dengan masyarakat, pimpinan cabang mengkoordinir kegiatan pelayanan peminjaman berdasarkan prinsip atau akad *rahn* (gadai syariah), *ijarah* (sewa tempat) untuk penyimpanan barang.

b) Penaksir (Yadi)

Bertugas untuk memperkirakan harga barang jaminan untuk menentukan kualitas dan nilai barang sesuai dengan perkiraan yang berlaku untuk menetapkan taksiran dan uang pinjaman yang wajar serta citra dari pegadaian syariah.

c) Kasir (Kartika)

Bertugas untuk melakukan penerimaan, pembayaran dan pembelian sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk operasional pada kantor cabang Pegadaian Syariah.

Bertugas untuk melakukan penagihan kepada nasabah dengan cara datang langsung ke nasabah yang telah jatuh tempo dalam pembayaran sewa modal di Pegadaian Syariah.

d) Analisis Kredit (Sanra)

Bertugas untuk melakukan penagihan kepada nasabah dengan cara datang langsung ke nasabah yang telah jatuh tempo dalam pembayaran sewa modal di Pegadaian Syariah.

a) BPO Mikro (Arif Catur Sugiarto dan Muh Fikram Irwan Saputra)

Bertugas untuk mencari nasabah untuk menggunakan jasa pelayanan yang disediakan oleh pihak Pegadaian dengan melakukan survei kepada

nasabah yang ingin melakukan gadai barang jaminan seperti tanah, dan BPKB Motor/Mobil.

b) BPO SP/CRO (R. Dwi Utami Astuti dan Yasir Arafat)

Bertugas untuk menagih pembayaran nasabah yang telah jatuh tempo pembayarannya namun belum melakukan pembayaran.

c) Satpam (Sul Burhan dan Fathur)

Bertugas untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan tempat kerja yang meliputi aspek fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya.

d) Driver (Amri)

Bertugas sebagai sopir untuk mengantarkan para pegawai di Pegadaian Syariah yang melakukan aktivitas diluar kantor berkaitan dengan urusan Pegadaian Syariah.

e) *Office Boy*/OB (Ari Purnomo)

Bertugas untuk membersihkan dan merapikan meja, kursi, komputer, dan perlengkapan lainnya. Tugas utama OB adalah memberikan rasa nyaman kepada karyawan.³⁹

5. Produk Pegadaian Syariah

Lembaga keuangan syariah di Indonesia semakin menjamur. Pegadaian syariah merupakan unit usaha dari PT Pegadaian, salah satu lembaga keuangan dari pemerintah. Unit bisnis ini tidak hanya menyediakan produk berbasis gadai,

³⁹Wawancara dengan Dian Ristika selaku Penaksir, pada tanggal 14 Maret 2022, Pukul 10.30

melainkan memberikan layanan pembiayaan lain dengan prinsip syariah. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

a) Arrum Haji

Produk yang satu ini bermanfaat untuk siapa saja yang berencana pergi haji ke tanah suci tanpa kekurangan biaya. Arrum haji dapat memberikan pinjaman kepada nasabah sebesar Rp. 25.000.000 caranya cukup mudah, nasabah hanya menjaminkan emas senilai Rp. 7.000.000 atau logam mulia seberat 15 gram. Keunggulan produk ini adalah nasabah bisa memperoleh tabungan haji yang dapat digunakan langsung untuk memperoleh nomor porsi haji.

b. Arrum BPKB

Mendapatkan modal untuk pembangunan usaha mikro kini semakin mudah salah satu solusinya yaitu, nasabah bisa menggunakan layanan Arrum. Produk satu ini memudahkan nasabah menfapatkan uang dengan jaminan BPKB kendaraan. Banyak keunggulan yang bisa didapat apabila meminjam usaha di pegadaian syariah. Selain itu, nasabah juga bisa mendapatkan layanan ini lebih dari 600 gerai pegadaian syariah.

c. Amanah

Layanan amanah tersedia hampir di gerai pegadaian syariah di seluruh Indonesia. Untuk uang muka pembelian sepeda motor, nasabah harus membayar muali 20% dari harga. Sementara utuk pembelian mobil 25% dari harga. Proses transaksi dari layanan amanah ini berprinsip syariah yang adil sesuai fatwa Dewan Syariah Nasional No. 92/DSN-MUI/2014.

d. Rahn

Produk *Rahn* atau gadai syariah memberikan pinjamannya dengan tempo waktu sekitar 15 hari. Pinjaman bisa didapat mulai dari Rp.50.000-Rp. 20.000.000 dalam jangka waktu pinjaman maksimal 4 bulan. Layanan ini bisa dilakukan di seluruh gerai pegadaian syariah di seluruh Indonesia.⁴⁰

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 11 responden di Pegadaian Syariah Cabang Luwu, maka dapat diambil gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti untuk mempermudah penelitian dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini. Adapun gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Nasabah)
1	Perempuan	2
2	Laki-Laki	9
	Total	11

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 2 orang dan laki-laki berjumlah 9 orang. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan.

⁴⁰ Rahmad Kurniawan, *Regulasi dan Implementasi Pegadaian Syariah di Indonesia*, (Yogyakarta: K-Media 2018), hal. 93.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Nasabah)
1	20-30 Tahun	3
2	30-40 Tahun	8
	Total	11

Dari tabel diatas menunjukkan usia responden yang mengisi kuesioner ini sangat beragam. Responden yang memiliki kisaran usia dari 20-30 tahun berjumlah 3 orang, sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 8. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berusia 30-40 tahun.

c. Teknik Analisis Data

1) Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji Validitas yakni ukuran yang tepat untuk melihat ketelitian uji dan juga ketetapan dalam melakukan fungsi pengukuran untuk mengukur apa yang sedang diukur.⁴¹ Untuk melakukan uji validitas dalam penelitian dengan 11 responden dengan 8 butir pernyataan untuk variabel X_1 , 8 butir untuk X_2 dan 8 butir untuk Y.

Untuk mengetahui validitas pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat sari nilai *Correlated* pada *Output SPSS versi 20* yang dapat dilihat sebagai berikut :

⁴¹ Eti Rocheaty, dkk, Metodologi Penelitian Bisnis; dengan Aplikasi SPSS, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2007), 57.

Tabel 4.3
Uji Validitas Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kepemimpinan (X₁)			
Butir Soal	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Item_1	0,605	0,602	Valid
Item_2	0,723	0,602	Valid
Item_3	0,648	0,602	Valid
Item_4	0,763	0,602	Valid
Item_5	0,633	0,602	Valid
Item_6	0,750	0,602	Valid
Item_7	0,625	0,602	Valid
Item_8	0,625	0,602	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X₂)			
Butir Soal	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Item_1	0,616	0,602	Valid
Item_2	0,871	0,602	Valid
Item_3	0,871	0,602	Valid
Item_4	0,729	0,602	Valid
Item_5	0,685	0,602	Valid
Item_6	0,691	0,602	Valid
Item_7	0,661	0,602	Valid
Item_8	0,800	0,602	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Butir Soal	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Item_1	0,717	0,602	Valid
Item_2	0,690	0,602	Valid
Item_3	0,907	0,602	Valid
Item_4	0,865	0,602	Valid
Item_5	0,700	0,602	Valid
Item_6	0,907	0,602	Valid
Item_7	0,621	0,602	Valid
Item_8	0,717	0,602	Valid

Sumber Data : Output SPSS 20

Uji validitas dilakukan guna membandingkan hasil R_{hitung} dengan R_{tabel}, dimana $df = n - 2$ dengan signifikan 5%. Jika $R_{hitung} > R_{Tabel}$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari R_{hitung} semua item pertanyaan X_1 , X_2 , dan Y memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari nilai R_{tabel} (0,602) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

b) Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah tingkat kepercayaan atas hasil pengukuran. Pengukuran dikatakan realibel apabila pengukuran tersebut memberikan hasil pengukuran yang dapat dipercaya.⁴²

Tabel 4.4
Uji Realibilitas Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach Alpha	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,745	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,787		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,782		Reliabel

Sumber Data : Output SPSS 20

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *Alpha Cronbach*, apabila nilai *alpha* > dari 0,60 maka dikatakan variable tersebut reliable atau dapat diandalkan.

Berdasarkan dari tabel di atas, nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,745, nilai *Cronbach Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,787, dan nilai *Cronbach Alpha* kinerja karyawan sebesar 0,782. Di mana, nilai diatas > dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dinyatakan reliabel.

⁴² EdwinMustafa dan Hardius Usman, Proses Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2007), 116.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai nilai residual yang terdistribusi normal.⁴³

Tabel 4.5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.48201902
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.435
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber Data : Output SPSS 20

Uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-smirnov* berfungsi untuk menetapkan apakah nilai residual berdistribusi normal. Apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel di atas, bahwa *Unstandardized Asymp. Sig* sebesar $0,991 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data residu berdistribusi normal atau ujinormalitas untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja pada variabel kinerja karyawan telah terpenuhi.

⁴³ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, Analisis Regresi (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2017), hal. 106- 107.

b). Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual pada semua pengamatan setiap variabel bebas model regresi.⁴⁴

Tabel 4.6
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.392	2.918		-1.848	.102	
	Kepemimpinan	.015	.154	.032	.094	.927	.493 2.027
	Disiplin Kerja	.215	.101	.717	2.119	.067	.493 2.027

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber Data : Output SPSS 20

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi ada tidaknya varian residual yang berbeda atau tidak sama untuk semua pengamatan variabel *independent* (bebas) dalam suatu model regresi. Pengujian ini menggunakan uji glesjer, di mana jika nilai sig lebih besar dari 0,05 berarti varian residual homogeny atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig. dari variabel kepemimpinan 0,927 > 0,05 dan variabel disiplin kerja 0,07 > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau uji heterokedastisitas telah terpenuhi.

⁴⁴ Suprihati, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen, Jurnal, (Surakarta, 2014)

c) Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukannya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem ultikolinieritas atau multiko.

Tabel 4.7
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.213	6.600		-.487	.639	
	Kepemimpinan	.728	.349	.525	2.084	.001	.493 2.027
	DisiplinKerja	.372	.229	.409	2.625	.043	.493 2.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Output SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas , nilai *tolerance* variabel kepemimpinan $0,493 > 0,100$ dan nilai VIF $2,027 < 10,00$, sedangkan variabel disiplin kerja $0,493 > 0,100$ dan nilai VIF $2,027 < 10,00$. Artinya, tidak terdapat gangguan multikolineritas.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel terikat mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun persamaan atau model regresi linear berganda yang dihasilkan adalah :

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.213	6.600		.487	.639	
	Kepemimpinan	.728	.349	.525	2.084	.001	.493 2.027
	Disiplin Kerja	.372	.229	.409	2.625	.043	.493 2.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Output SPSS 20

Dari uraian di atas dapat dirumuskan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = -3,213 + 0,728 + 0,372$$

- Nilai konstanta sebesar -3,213, artinya jika variabel kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan sebesar -3,213.
- Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,728 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika variable lain diasumsikan tetap maka setiap kenaikan 1

satuan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 72,8%.

- c) Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan jika variable lain diasumsikan tetap maka setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan naik sebesar 37,2%.

4) Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Uji T merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai T melalui prosedur bootstrapping. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai T lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai T kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan.

Tabel 4.9
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.213	6.600		-.487	.639	
	Kepemimpinan	.728	.349	.525	2.084	.001	.493 2.027
	Disiplin Kerja	.372	.229	.409	2.625	.043	.493 2.027

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber Data : Output SPSS 20

Tabel ini menunjukkan bahwa nilai *sig* variabel kepemimpinan adalah $0,001 < 0,05$, variabel disiplin kerja $0,043 < 0,05$. Sehingga dikatakan bahwa variabel bebas kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

1). Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Diketahui nilai *sig* pada pengaruh X_1 terhadap Y sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,084 > t_{tabel} 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Diketahui nilai *sig* pada pengaruh X_2 terhadap Y sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

b) Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin banyak variabel bebas yang terlibat, maka nilai R^2 semakin bernilai 0 artinya tidak ada hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.749	.687	1.657	1.204

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Output SPSS 20

Berdasarkan table di atas pada penelitian ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 74,9% sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa dari hasil uji t menunjukkan bahwa H_1 diterima yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pengaruh kepemimpinan tersebut bersifat positif maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.⁴⁵ Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya Kompensasi (X_1) Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

⁴⁵ Rifdayanti, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Pengaruh yang diberikan bersifat positif artinya semakin tinggi pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan tersebut bersifat positif, maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Iin Sri Rejeki yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi, disiplin dan keterampilan interpersonal terhadap variabel kerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eva Amalia dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin”. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Luwu. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,084 > t_{tabel} 1,96$.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Luwu. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 1,96$.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Disarankan kepada pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus benar-benar mempunyai perilaku seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab, bijaksana, mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, mengutamakan kerjasama dan mengerti akan keinginan karyawan. Diharapkan kepada pemimpin untuk

dapat meningkatkan sifat dan kebiasaan tersebut karena dengan begitu karyawan akan merasa lebih terbuka untuk menyampaikan usul maupun ide kepada pemimpin tanpa harus merasa tidak nyaman.

- b. Diharapkan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan pemberian kompensasi secara adil dan layak seperti gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, sehingga dapat mendorong semangat, motivasi, serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan baru mengenai masalah yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan dalam proses perkuliahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Eva. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal, Banjarmasin: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin, 2019.*
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Agus, Tri Basuki dan Nano Prawoto. *Analisis Regresi.* Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2017.
- Bentar, Aidin. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TSB) Jember. *Jurnal, Jember: Universitas Jember, 2017*
- Cahyo, Dwi Oki. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.*
- Christian, Dio dan M. Kurniawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal, 2021.*
- Dian, Narulita Tristina dan Suwigno Widagdo. *Kepemimpinan dan Kinerja.* Jawa Timur: Wade Grup, 2019.
- Elianti. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. *Skripsi, Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020.*
- Fitri, Suci Emilia dan Syamsir. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Organisasi Pada PT. PLN Cabang Solok. *Jurnal, Solok , 2011*
- Ghozali, I. Aplikasi *Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.
- H. Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jember: Stain Jember Press, 2013.

- Indiani, Sri. Persepsi Masyarakat Terhadap PT Pegadaian Cabang Palopo. *Skripsi*, Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021.
- Kobandaha, Firmansah. Pendidikan Inspiratif(Menjadikan Iklim Pembelajaran Bermakna. *Jurnal*, Gorontalo, 201)
- Kurniawan, Rahmad. *Regulasi dan Implementasi Pegadaian Syariah di Indonesia*. Yogyakarta: K-Media, 2018.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Pt. Remaja Rosdakarya, 2013.
- M. WK, Rangga dan Prima, Naomi. Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa. *Jurnal*, Universitas Paramadina Jakarta
- Rahmatullah. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. *Skripsi*, Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018.
- Rejeki, Sri iin. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2014.
- Rachman, Sodikur. *Hadits Gadai, Sekolah Tinggi Agama Islam Al Azhar Menganti Gresik*. <http://armandracmandd.blogspot.com/2015/06/hadits-gadai.html?m=1>,(diakses 15/03/2022).
- Riduwan & sunarto. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA, 2011.
- Rifdayanti. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadain (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar*
- Sutrisno, Edi. *Buadaya Organisasi*. Jakarta:Prenamedia Group, 2010.
- Sari, Permata Intan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum. *Skripsi*, Batusangkar: Institut Agama Islam Negri (IAIN) Batusangkar, 20121.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&G* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Suprihati. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal*, Surakarta,2014.

Wahyuni, Sri. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VIII Jakarta. *Skripsi*, Jakarta: Bina Sarana Informatika, 2018.



L

A

M



P

I

R

A

N

DAFTAR PERNYATAAN/KUESIONER

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN SYARIAH CABANG LUWU”

Data Pribadi :

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki Perempuan

3. Usia : . th

4. Jabatan :

5. Status :

Lajang Menikah Lainnya

Mohon untuk menjawab pernyataan dibawah ini dengan benar sesuai dengan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian syariah cabang luwu sebagai tempat anda dalam bekerja dengan member tanda centang pada pilihan sesuai pendapat anda.

Keterangan :

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	TS	S T S	
KEPEMIMPINAN						
Pengaruh Khusus	1	Wewenang pekerjaan di perusahaan selalu terpusat pada pimpinan saya				
	2	Pimpinan saya membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaan				
	3	Pimpinan saya selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya				
	4	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya				
Memotivasi	5	Pimpinan saya selalu memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya				
	6	Pimpinan saya memperlakukan karyawan dengan adil				
Memberikan Inspirasi	7	Pimpinan saya selalu memberikan motivasi untuk keberhasilan perusahaan				
	8	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya				

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	TS	STS	
DISIPLIN KERJA						
Kehadiran	1	Saya tiba di perusahaan sebelum jam kerja dimulai				
	2	Saya menaati aturan jam masuk kerja perusahaan				
Aturan Kerja	3	Saya tidak melanggar setiap aturan yang dibuat oleh perusahaan				
	4	Pengawasan melekat dari atasan membuat saya menjadi lebih disiplin				
	5	Saya menggunakan seragam kerja dengan rapi sesuai peraturan perusahaan				
Standar Kerja	6	Saya selalu mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas				
	7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
	8	Dengan adanya sanksi hukuman membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja				

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	T S	ST S	
KINERJA KARYAWAN						
Tepat waktu	1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan				
	2	Saya dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan				
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan				
	4	Saya selalu mempunyai komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
	5	Saya selalu hadir dan pulang dalam bekerja sesuai jadwal yang ditentukan oleh perusahaan				
Efektif dalam bekerja	6	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang saya harapkan				
	7	Saya mampu bertanggung jawab penuh demi pekerjaan yang saya terima				
	8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lain selain target yang ditentukan perusahaan				

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Correlations

		Item _1	Item_ 2	Item_ 3	Item_ 4	Item_ 5	Item_ 6	Item_ 7	Item_ 8	Skor _Tot al
Item_1	Pearson Correlation	1	-.463	.516	.516	.043	.356	.671*	-.149	.605
	Sig. (2-tailed)		.152	.104	.104	.900	.282	.024	.662	.113
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Item_2	Pearson Correlation	-.463	1	-.677*	-.239	-.020	-.165	-.311	.069	.723
	Sig. (2-tailed)	.152		.022	.479	.984	.628	.353	.840	.946
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Item_3	Pearson Correlation	.516	-.677*	1	.633*	-.100	.690*	.346	.346	.648
	Sig. (2-tailed)	.104	.022		.036	.770	.019	.297	.297	.081
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Item_4	Pearson Correlation	.516	-.239	.633*	1	-.100	.690*	.346	.346	.763
	Sig. (2-tailed)	.104	.479	.036		.770	.019	.297	.297	.006
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Item_5	Pearson Correlation	.043	-.020	-.100	-.100	1	-.069	.346	.346	.633
	Sig. (2-tailed)	.900	.954	.770	.770		.840	.297	.297	.317

Item_6	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.356	-.165	.690*	.690*	-.069	1	.239	.239	.750
	Sig. (2-tailed)	.282	.628	.019	.019	.840		.479	.479	.008
Item_7	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.671*	-.311	.346	.346	.346	.239	1	-.100	.625
	Sig. (2-tailed)	.024	.353	.297	.297	.297	.479		.770	.097
Item_8	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	-.149	.069	.346	.346	.346	.239	-.100	1	.625
	Sig. (2-tailed)	.662	.840	.297	.297	.297	.479	.770		.097
Skor_Total	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.505	.023	.548	.763*	.333	.750*	.525	.525	1
	Sig. (2-tailed)	.113	.946	.081	.006	.317	.008	.097	.097	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item_6	Pearson Correlation	.100	.467	.833	.467	.559	1	-.267	.467	.691
	Sig. (2-tailed)	.770	.148	.001	.148	.074		.428	.148	.019
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Item_7	Pearson Correlation	.267	.267	-.100	-.100	-.149	-.267	1	-.100	.661
	Sig. (2-tailed)	.428	.428	.770	.770	.662	.428		.770	.635
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Item_8	Pearson Correlation	.267	.633	.633	.633*	.671	.467	-.100	1	.800
	Sig. (2-tailed)	.428	.036	.036	.036	.024	.148	.770		.003
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Skor_Total	Pearson Correlation	.516	.871	.871	.729	.585	.691	.161	.800	1
	Sig. (2-tailed)	.104	.000	.000	.011	.059	.019	.635	.003	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item_6	Pearson Correlation	.559	.542	1.000	.770	.686	1	.463	.559	.907
	Sig. (2-tailed)	.074	.085	.000	.006	.020		.152	.074	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Item_7	Pearson Correlation	.449	.039	.463	.356	.501	.463	1	.449	.621
	Sig. (2-tailed)	.166	.910	.152	.282	.116	.152		.166	.042
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Item_8	Pearson Correlation	.633*	.559	.559	.430	.161	.559	.449	1	.717
	Sig. (2-tailed)	.036	.074	.074	.186	.635	.074	.166		.013
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Skor_Total	Pearson Correlation	.717	.690	.907	.865	.700	.907	.621	.717	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.019	.000	.001	.016	.000	.042	.013	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	8

Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	8

Uji Reliability Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	11	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.48201902
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z	.435	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.991	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.213	6.600		-.487	.639		
1 Kepemimpinan	.728	.349	.525	2.084	.001	.493	2.027
DisiplinKerja	.372	.229	.409	2.625	.043	.493	2.027

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

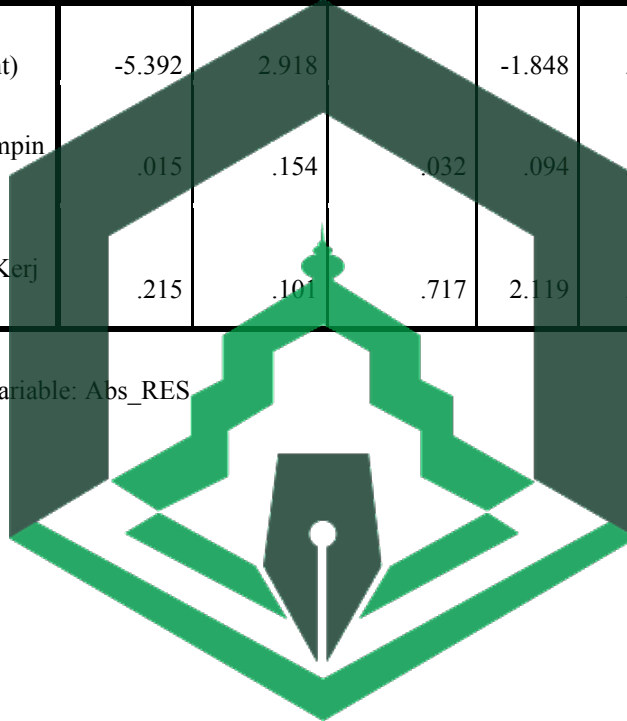


Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5.392	2.918		-1.848	.102		
1 Kepemimpinan	.015	.154	.032	.094	.927	.493	2.027
DisiplinKerja	.215	.101	.717	2.119	.067	.493	2.027

a. Dependent Variable: Abs_RES



Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.213	6.600		.487	.639		
1 Kepemimpinan	.728	.349	.525	2.084	.001	.493	2.027
DisiplinKerja	.372	.229	.409	2.625	.043	.493	2.027

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.749	.687	1.657	1.204

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kepemimpinan

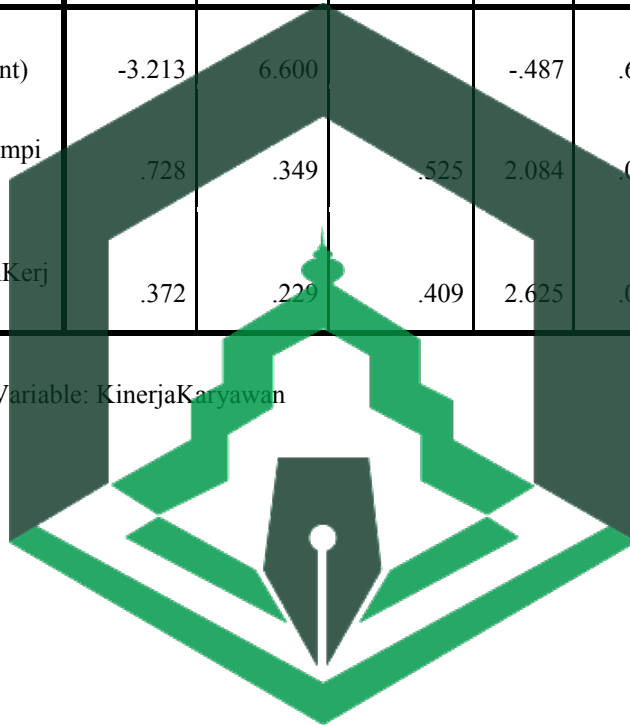
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.213	6.600		-.487	.639		
1 Kepemimpinan	.728	.349	.525	2.084	.001	.493	2.027
Disiplin Kerja	.372	.229	.409	2.625	.043	.493	2.027

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan



Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Hal : Skripsi an. Wiranti

Yth. Fakultas Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri IAIN Palopo
Di
Palopo

Assalamualikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Wiranti
NIM : 18 0402 0226
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk di ujikan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamualikum wr.wb.

Pembimbing



Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi yang berjudul judul: Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu Yang ditulis oleh:

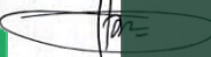
Nama : Wiranti
NIM : 18 0402 0226
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Palopo, 27 Juni 2023

Pembimbing



Nur Ariani Acidah, S.E., M.Sc



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu yang ditulis oleh Wiranti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0402 0226, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Yang telah diajukan dalam ujian seminar hasil pada Jumat 09 Juni 2023 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *Munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Takdir, S.H., M.H. (Ketua Sidang/Penguji) ()
2. Dr. Muhi Ruslan Abdullah, S.EI., M.A (Sekertaris Sidang/Penguji) ()
3. Dr. Rahmawati, M.Ag (Penguji I) ()
4. Nurfadilah, S.E., M.Ak (Penguji II) ()
5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc (Pembimbing I/ Penguji I) ()

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO**

NOTADINAS

Lamp:-

Hal : Skripsi Wiranti

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu'alaikumwr.wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Wiranti

NIM : 18 0402 0226

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu

Menyatakan bahwa penelitian naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikumwr.wb.

TIM VERIFIKASI

1. Hendra Safri, SE., M.M
Tanggal:

()

2. Norma Yunita, SE
Tanggal: 06/06/2023

()

Dr. Rahmawati, M.Ag
Nurfadilah, S.E., M.Ak
Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp :
Hal : Skripsi an. Wiranti

Yth. Fakultas Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri IAIN Palopo
Di
Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Wiranti
NIM : 18 0402 0226
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya

Wassalamu'alaikum wr. wb.

1. Dr. Rahmawati, M.Ag
(Penguji I)
2. Nurfadilah, S.E., M.Ak
(Penguji II)
3. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc
(Pembimbing)





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan BIII Kota Palopo 01014 Telepon 085243175771
Email: febi@iainpalopo.ac.id; Website: <https://febi.iainpalopo.ac.id/>

Nomor : B 50 /In.19/FEBI.04/KS.02/02/2023
Lamp : 1 (satu) Exemplar
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Palopo, 06 Februari 2023

Yth. Kepala DPMPSTSP Kota Palopo

DI -
Palopo

Bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Wiranti
Tempat/Tanggal Lahir : Kampung Baru, 07 April 1998
NIM : 18 0402 0226
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Semester : IX (Sembilan)
Tahun Akademik : 2022/2023
Alamat : Dusun Kampung Baru Kecamatan Walewang Kabupaten Luwu

akan melaksanakan penelitian di Kantor Pegadalan Syariah Cabang Luwu, dalam rangka penulisan skripsi dengan Judul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadalan Syariah Cabang Luwu**".

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas bantuannya diucapkan terima kasih.



[Signature]
Tendin, S.H., M.H.S.
NIP. 19790724 200312 1 002