

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran umum PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

a. Sejarah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau yang biasa disebut BPRS SPM Pamekasan, berdiri pada tahun 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia N0.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. Diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia pada tanggal 19 Juni dengan nama pertamanya yang sangat kedaerahan yaitu BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20, Rw.07, Barurambat Kota, Kec. Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur, 69371. Setelah melakukan rapat bersama para pemegang saham, akhirnya diajukan izin perubahan nama kepada Menkum HAM (Menteri Hukum dan HAM) dan Bank Indonesia pada bulan April 2010. Pada tanggal 16 November 2010, dilakukan perubahan nama oleh salah satu notaris yang ada di Pamekasan. Akhirnya perubahan nama bank itu disetujui oleh Mankum dan HAM No. AHU 32605 AH.01.02 terhitung tanggal 30 Juni 2011 menjadi BPRS Sarana Prima Mandiri.

Perkembangan PT. BPRS SPM mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana PT. BPRS SPM Pamekasan mengeluarkan produk baru bernama TABAROK, yaitu Pembiayaan tanpa agunan barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya.⁸⁶

PT. BPRS SPM Pamekasan hingga saat ini memiliki 1 kantor cabang yang berada di Jl. Trunojoyo No. 56 Bangkalan serta 2 kantor kas di jalan raya Bandaran dan kantor kas di jalan raya Larangan Pamekasan. Sistem yang di anut di Bank Syariah SPM adalah bagi hasil jadi tidak memberatkan bagi para nasabahnya. PT. BPRS SPM sebagai salah satu bank syariah di Kabupaten Pamekasan (Kota Gerbang Salam) memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:¹

- 1) Bank beroperasi sesuai dengan prinsip syariah Islam adalah bank yang dalam operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariat Islam, khususnya yang menyangkut tatacara bermuamalat secara Islam, menjauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba serta mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadits.
- 2) Bank adalah lembaga atau *financial intermediary* adalah lembaga yang dalam aktivitasnya berkaitan dengan masalah uang yang merupakan alat pelancar terjadinya perdagangan yang utama.

b. Visi dan Misi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Demi tercapainya tujuan lembaga keuangan yang sesuai prinsip syariah, BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki visi dan misi sebagai berikut²:

1) Visi:

Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah.

¹ Dokumen PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, (Surabaya: Safa Consulting, 2008), 14.

² <http://banksyariahspm.co.id/visi-misi/>(diakses pada tanggal 19 November 2020, pukul 19.00 WIB)

2) Misi :

Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian. Serta, senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.

c. Produk-produk BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Adapun berbagai produk yang ditawarkan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah³:

- 1) *Funding* (Penghimpunan Dana)
 - a) Tabungan multiguna
 - b) Tabungan Haji dan Umroh (Taubah)
 - c) Tabungan Tarbiyah
 - d) Tabungan Ibadah Qurban
 - e) Deposito
- 2) *Financing* (Pembiayaan Syariah)
 - a) Tabarok
 - b) Pembiayaan Murabahah
 - c) Pembiayaan Musyarakah
 - d) Pembiayaan *Ijarah* Multijasa.
- 3) Jasa Penitipan (akad *rahn*/gadai)
- 4) Pelayanan Bank Lainnya
 - a) Pelayanan pembayaran rekening listrik. Telepon, PDAM.
 - b) Pelayanan penitipan kiriman uang transfer.

³ <http://banksyariahspm.co.id/produk-layanan/>(diakses pada tanggal 19 November 2020, pukul 19.07 WIB)

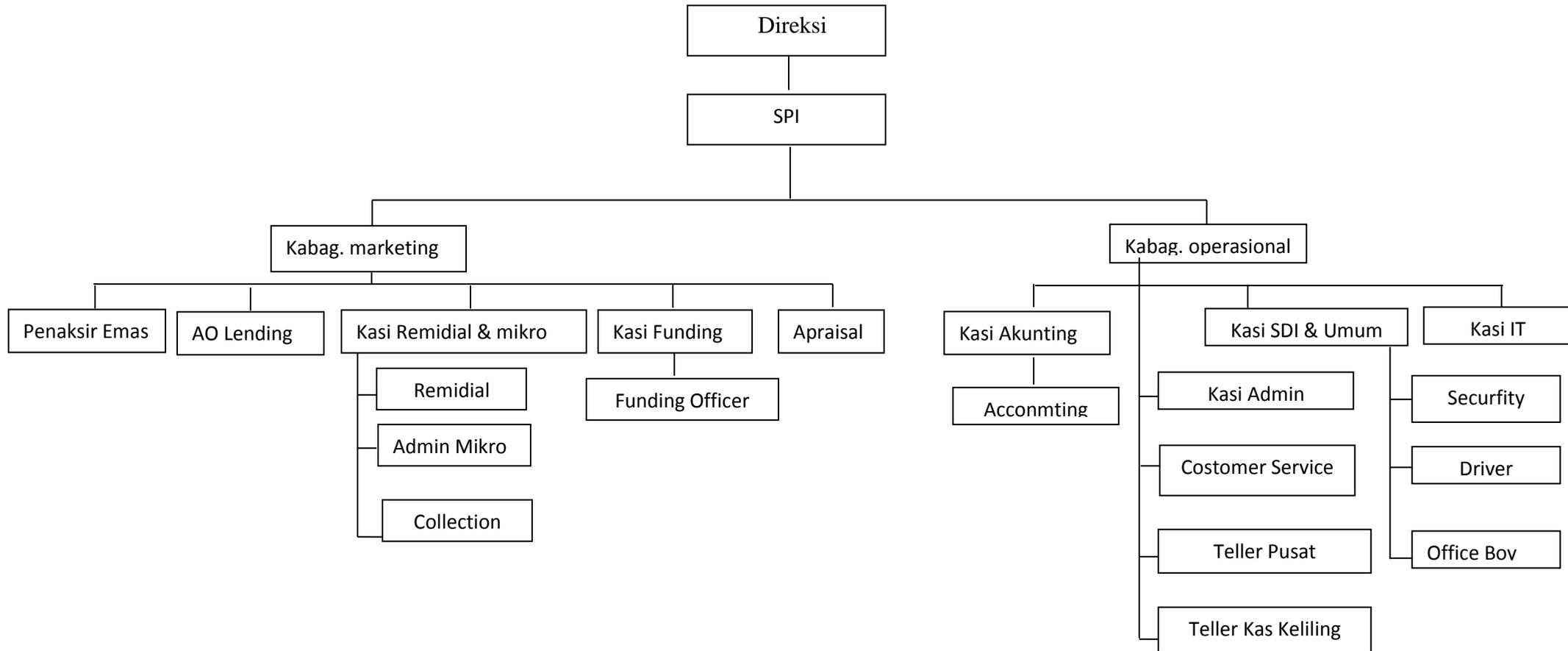
c) Pelayanan *pay roll sistem* kepada lembaga-lembaga pendidikan, perusahaan-perusahaan yang membutuhkan konsep pembayaran gaji secara perbankan.

d. Struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lainnya.

Adapun struktur organisasi di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan



Sumber: Dokumentasi Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Berdasarkan struktur organisasi tersebut dapat disimpulkan semua bagian dari struktur merupakan responden dalam penelitian ini kecuali bagian direksi karena merupakan pimpinan tertinggi yang akan dievaluasi sesuai dengan salah satu variabel yaitu gaya kepemimpinan.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan. Penelitian ini menyebarkan 44 kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan sampel terpenuhi. Berikut ini adalah rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	44
Kuesioner yang kembali	44
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang digunakan	44
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

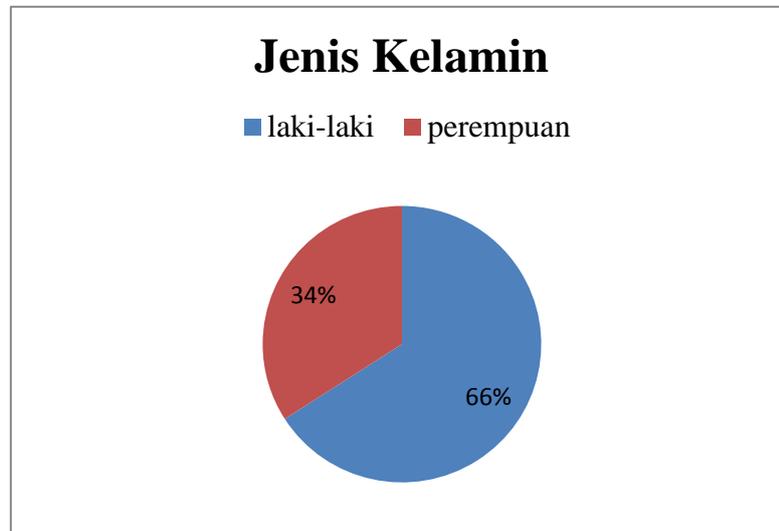
3. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri atas :

a. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Data tentang jenis kelamin karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri yang menjadi responden penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin



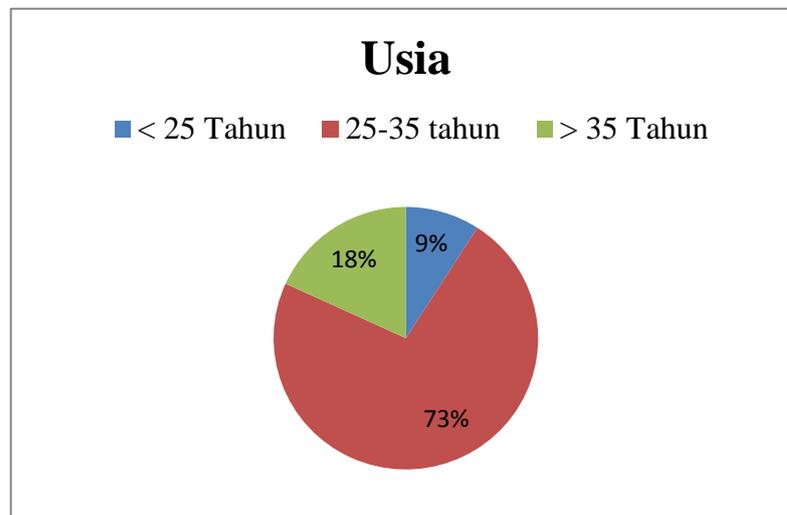
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui informasi karyawan berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 29 orang dengan presentase 66%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 15 orang dengan presentase 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah laki-laki.

b. Profil responden berdasarkan usia

Data mengenai usia responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu umur < 25 Tahun, 25-35 Tahun dan > 35 Tahun. Adapun usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



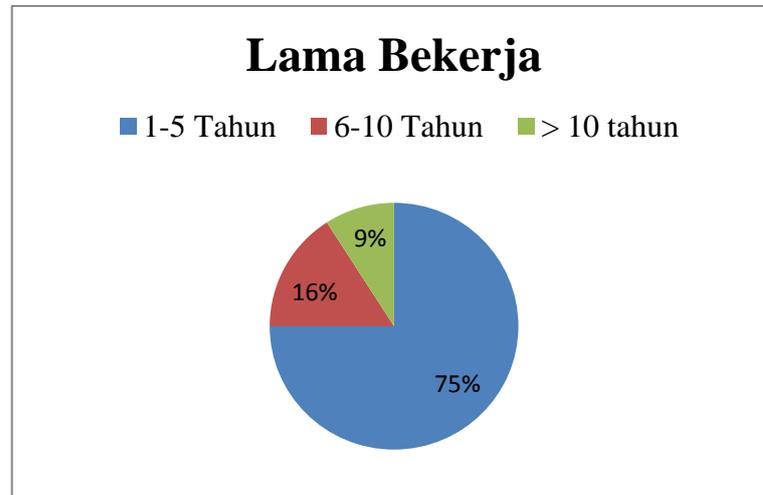
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu usia < 25 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 9%, usia 25-35 tahun berjumlah 32 orang dengan presentase 73%, sedangkan usia >35 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 18%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan berusia 25-35 tahun dengan presentase 73%.

c. Profil responden berdasarkan lama bekerja

Data responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan dalam tiga kelompok, yang pertama lama bekerja dengan waktu 1-5 tahun, kemudian 6 – 10 tahun, dan yang terakhir dengan waktu > 10 tahun. Adapun lama bekerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



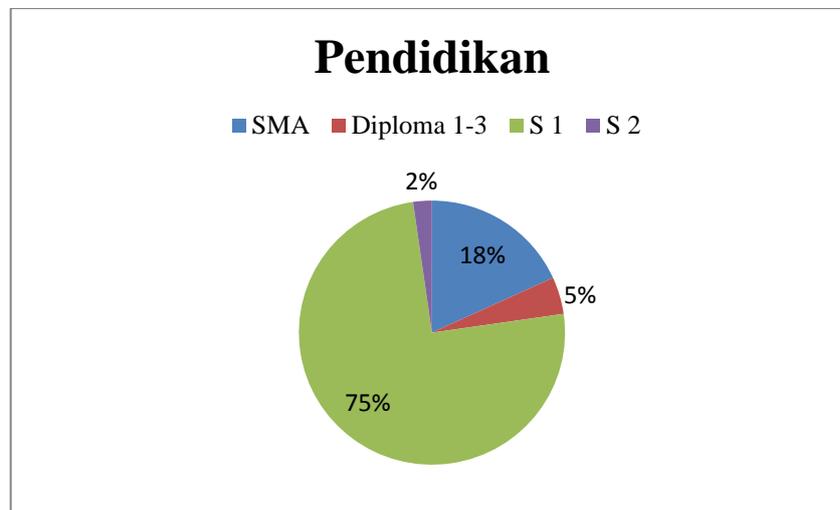
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan kategori 1 – 5 tahun sebanyak 33 karyawan dengan persentase 75%, kategori 6-10 tahun dengan presentase 16% dan kategori > 10 tahun sebanyak 4 karyawan dengan persentase 9% sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan 1-5 tahun dengan presentase 75%.

d. Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, yang terdiri dari SMA/ sederajat, Diploma 1-3, S1 dan S2. Kategori pendidikan terakhir karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri yang menjadi responden penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.5
Pendidikan Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden untuk SMA berjumlah 8 orang dengan presentase 18%, Diploma 1-3 berjumlah 2 orang dengan presentase 5%, S 1 berjumlah 33 orang dengan presentase 75%, dan S 2 berjumlah 1 orang dengan presentase 2%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan berpendidikan S1 dengan presentase tertinggi yaitu 75%.

4. Deskripsi Variabel

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert, jumlah pernyataan 11 butir untuk variabel kompetensi (X1), untuk variabel stres kerja (X2) sebanyak 16 butir pernyataan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X3) terdapat 10 butir pernyataan dan terdapat 6 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 43 butir.

a. Kompetensi (X1)

Adapun tanggapan responden tentang variabel kompetensi setelah di uji menggunakan SPSS Versi 21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompetensi (X1)

NO ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11,3%	38	86,4%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
2	16	36,4%	25	56,8%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
3	4	9,1%	30	68,2%	10	22,7%	-	-	-	-	44	100%
4	3	6,8%	40	90,9%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
5	16	36,4%	25	56,8%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
6	4	9,1%	38	86,4%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
7	3	6,8%	39	88,7%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
8	4	9,1%	38	86,4%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
9	3	6,8%	40	90,9%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
10	5	11,3%	38	86,4%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
11	5	11,3%	38	86,4%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
JUMLAH	68		389		27						484	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item pernyataan variabel kompetensi (X1) sebagai berikut:

Pernyataan tentang “Saya memiliki kemauan untuk berprestasi di setiap pekerjaan” pada item-1 mendapatkan respon 11,3% sangat setuju, 86,4 % setuju, dan 2,3% netral.

Pernyataan tentang “Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan” pada item-2 mendapatkan respon 36,4% sangat setuju, 56,8% setuju, dan 6,8% netral.

Pernyataan tentang “Saya tidak pernah menyerah untuk mencapai tujuan saya” pada item-3 mendapatkan respon 9,1% sangat setuju, 68,2% setuju, dan 22,7% netral.

Pernyataan tentang “Saya yakin pekerjaan yang saya jalani sesuai keahlian saya” pada item-4 mendapatkan respon 6,8% sangat setuju, 90,9% setuju, dan 2,3% netral.

Pernyataan tentang “Saya mudah menyesuaikan diri dalam kondisi apapun” pada item-5 mendapatkan respon 36,4% sangat setuju, 56,8% setuju, dan 6,8% netral.

Pernyataan tentang “Saya memiliki sikap peduli terhadap rekan kerja di PT. BPRS SPM Pamekasan” pada item-6 mendapatkan respon 9,1% sangat setuju, 86,4% setuju, dan 4,5% netral.

Pernyataan tentang “Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja” pada item-7 mendapatkan respon 6,8% sangat setuju, 88,7% setuju, dan 4,5% netral

Pernyataan tentang “Ilmu yang sudah saya dapatkan berguna untuk pekerjaan saya” pada item-8 mendapatkan respon 9,1% sangat setuju, 86,4% setuju, dan 4,5% netral.

Pernyataan tentang “Saya selalu memiliki inisiatif baru saat menjalankan pekerjaan” pada item-9 mendapatkan respon 6,8% sangat setuju, 90,9 % setuju, dan 2,3% netral.

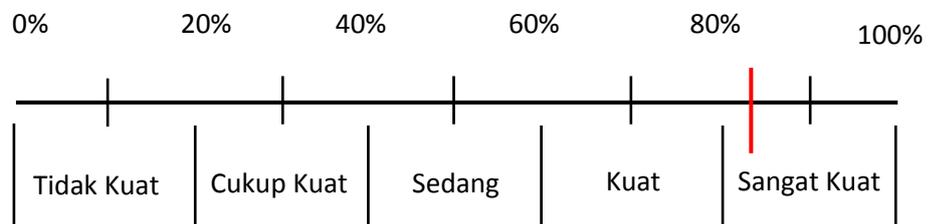
Pernyataan tentang “Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja” pada item-10 mendapatkan respon 11,3% sangat setuju, 86,4% setuju, dan 2,3% netral.

Pernyataan tentang “Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan” pada item-11 mendapatkan respon 11,3% sangat setuju, 86,4% setuju, dan 2,3% netral.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= [(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)] : (n \times 5 \times 11) \\
 &= (68 \times 5) + (389 \times 4) + (27 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) : (44 \times 5 \times 11) \\
 &= (340) + (1.556) + (81) + (0) + (0) : (2.420) \\
 &= 1.997 : 2.420 \\
 &= 0,816 \times 100\% \\
 &= 81,6\%
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel kompetensi. secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.6
Garis Kontinum Variabel Kompetensi



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 81,6%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

b. Stres Kerja (X 2)

Adapun tanggapan responden tentang variabel stres kerja setelah di uji menggunakan SPSS Versi 21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Tentang Variabel Stres Kerja (X 2)

NO ITEM	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	22,7%	25	56,8%	9	20,5%	-	-	-	-	44	100%
2	8	18,2%	33	75,0%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
3	6	13,6%	22	50,0%	16	36,4%	-	-	-	-	44	100%
4	6	13,6%	38	86,4%	-	-	-	-	-	-	44	100%
5	3	6,8%	41	93,2%	-	-	-	-	-	-	44	100%
6	4	9,1%	38	86,4%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
7	3	6,8%	39	88,6%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
8	4	9,1%	38	86,4%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
9	10	22,7%	25	56,8%	9	20,5%	-	-	-	-	44	100%
10	20	45,5%	24	54,5%	-	-	-	-	-	-	44	100%
11	11	25,5%	32	72,7%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
12	9	20,5%	32	72,7%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
13	6	13,6%	35	79,5%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
14	2	4,5%	39	88,6%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
15	4	9,1%	36	81,8%	4	9,1%	-	-	-	-	44	100%
16	3	6,8%	39	88,6%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
JUMLAH	109		536		59						704	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa tanggapan responden pada item-item stres kerja (X2) sebagai berikut:

Pernyataan tentang “Jam kerja tambahan di PT. BPRS SPM Pamekasan membuat tidur saya menjadi tidak teratur” pada item-1 mendapatkan respon 22,7% sangat tidak setuju, 56,8% tidak setuju, dan 20,5% netral.

Pernyataan tentang “Beban kerja di PT. BPRS SPM Pamekasan membuat saya mudah jatuh sakit” pada item-2 mendapatkan respon 18,2% sangat tidak setuju, 75% tidak setuju, dan 6,8% netral.

Pernyataan tentang “Jika ada masalah pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan membuat saya tidak selera makan” pada item-3 mendapatkan respon 13,6% sangat tidak setuju, 50% tidak setuju, dan 36,4% netral.

Pernyataan tentang “Istirahat yang kurang di PT. BPRS SPM Pamekasan membuat saya mudah lelah dalam bekerja” pada item-4 mendapatkan respon 13,6% sangat tidak setuju dan 86,4% setuju.

Pernyataan tentang “Saya mudah marah jika rekan kerja di PT. BPRS SPM Pamekasan tidak sependapat dengan saya” pada item-5 mendapatkan respon 6,8% sangat tidak setuju, dan 93,2% tidak setuju.

Pernyataan tentang “ Saya cepat merasa gelisah karena suasana kerja di PT. BPRS SPM Pamekasan tidak mendukung” pada item-6 mendapatkan respon 9,1% sangat tidak setuju, 86,4% tidak setuju, dan 4,5% netral.

Pernyataan tentang “Tuntutan pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan membuat saya depresi “ pada item-7 mendapatkan respon 6,8% sangat tidak setuju, 88,6% tidak setuju, dan 4,5% netral.

Pernyataan tentang “Saya merasa gugup jika bekerja diawasi langsung oleh pimpinan PT. BPRS SPM Pamekasan” pada item-8 mendapatkan respon 9,1% sangat tidak setuju, 86,4% tidak setuju, dan 4,5% netral.

Pernyataan tentang “Saya mudah bermusuhan dengan rekan kerja di PT. BPRS SPM Pamekasan karena adanya kecemburuan sosial” pada item-9 mendapatkan respon 22,7% sangat tidak setuju, 56,8% tidak setuju, dan 20,5% netral.

Pernyataan tentang “Saya mudah lupa jika pimpinan (direktur) PT. BPRS SPM Pamekasan memberikan tugas tambahan” pada item-10 mendapatkan respon 45,5% sangat tidak setuju, 54,5% tidak setuju.

Pernyataan tentang “Saya sulit berkonsentrasi mengerjakan pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan ketika mempunyai masalah keluarga” pada item-11 mendapatkan respon 25,5% sangat tidak setuju, 72,7% tidak setuju, dan 2,3% netral.

Pernyataan tentang “Saya suka melamun pada saat bekerja di PT. BPRS SPM Pamekasan” pada item-12 mendapatkan respon 20,5% sangat tidak setuju, 72,7% tidak setuju, dan 6,8% netral.

Pernyataan tentang “Ketika saya fokus bekerja di PT. BPRS SPM Pamekasan saya tidak peduli dengan keadaan sekitar” pada item-13 mendapatkan respon 13,6% sangat tidak setuju, 79,5% tidak setuju, dan 6,8% netral,

Pernyataan tentang “Saya tidak mudah percaya terhadap rekan kerja di PT. BPRS SPM Pamekasan karena kurangnya keterbukaan antar rekan kerja” pada item-14 mendapatkan respon 4,5% sangat tidak setuju, 88,6% tidak setuju, dan 6,8% netral.

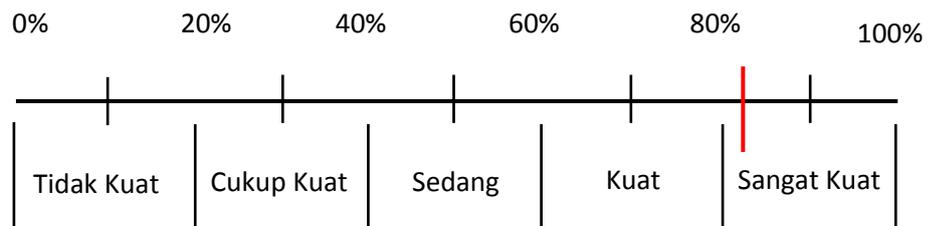
Pernyataan tentang “Saya sering meleset ketika ad janji dengan nasabah PT. BPRS SPM Pamekasan karena banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan” pada item-15 mendapatkan respon 9,1 % sangat tidak setuju, 81,8% tidak setuju, dan 9,1% netral.

Pernyataan tentang “Saya senang mencari kesalahan karyawan lain di PT. BPRS SPM Pamekasan jika terjadi masalah kerja.” Pada item-16 mendapatkan respon 6,8% sangat tidak setuju, 88,6% tidak setuju, dan 4,5% netral.

$$\begin{aligned}
\text{Skor} &= (\sum \text{STS} \times 5) + (\sum \text{TS} \times 4) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{S} \times 2) + (\sum \text{SS} \times 1) : (n \times 5 \times 16) \\
&= [(109 \times 5) + (536 \times 4) + (59 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] : (44 \times 5 \times 16) \\
&= [(545) + (2.144) + (177) + (0) + (0)] : 3.520 \\
&= 2.886 : 3.520 \\
&= 0,814 \times 100\% \\
&= 81,4\%
\end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel stres kerja. secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.7
Garis Kontinum Variabel Stres Kerja



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 81,4%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

c. Gaya Kepemimpinan (X 3)

Adapun tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan setelah di uji menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

NO ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	4,5%	39	88,6%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
2	4	9,1%	36	81,8%	4	9,1%	-	-	-	-	44	100%
3	3	6,8%	36	81,8%	5	11,4%	-	-	-	-	44	100%
4	16	36,4%	27	61,4%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
5	5	11,4%	35	79,5%	4	9,1%	-	-	-	-	44	100%
6	12	27,3%	29	65,9%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
7	3	6,8%	38	86,4%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
8	13	29,5%	31	70,5%	-	-	-	-	-	-	44	100%
9	29	65,9%	15	34,1%	-	-	-	-	-	-	44	100%
10	12	27,3%	32	72,7%	-	-	-	-	-	-	44	100%
JUMLAH	99		318		23						440	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti2021

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa tanggapan responden pada item-item gaya kepemimpinan (X3) sebagai berikut:

Pernyataan tentang “Pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM Pamekasan mau menerima setiap saran dari karyawannya” pada item-1 mendapatkan respon 4,5% sangat setuju, 88,6% setuju, dan 6,8% netral.

Pernyataan tentang “Pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM Pamekasan mau menerima setiap kritikan dari karyawannya” pada item-2 mendapatkan respon 9,1% sangat setuju, 81,8% setuju, dan 9,1% netral.

Pernyataan tentang “Jika terjadi masalah pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM Pamekasan dengan cepat mencari solusinya” pada item-3 mendapatkan respon 6,8% sangat setuju, 81,8% setuju, dan 11,4% netral.

Pernyataan tentang “Pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM Pamekasan menyelesaikan masalah atas dasar musyawarah bersama karyawan” pada item-4 mendapatkan respon 36,4% sangat setuju, 61,4% setuju, dan 2,3% netral.

Pernyataan tentang “Pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM Pamekasan bersama-sama karyawan untuk membuat keputusan” pada item-5 mendapatkan respon 11,4% sangat setuju, 79,5% setuju, dan 9,1% netral.

Pernyataan tentang “Pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM Pamekasan selalu objektif dalam mengambil keputusan” pada item-6 mendapatkan respon 27,3% sangat setuju, 65,9% setuju, dan 6,8% netral.

Pernyataan tentang “Pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM pamekasan selalu memberitahukan dengan jelas tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan” pada item-7 mendapatkan respon 6,8% sangat setuju, 86,4% setuju, dan 6,8% netral.

Pernyataan tentang “Pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM Pamekasan selalu menyampaikan apa yang menjadi tanggung jawab karyawannya” pada item-8 mendapatkan respon 29,5% sangat setuju, dan 70,5% setuju.

Pernyataan tentang “Pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM Pamekasan mampu bekerja sama dengan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi” pada item-9 mendapatkan respon 65,9% sangat setuju, dan 34,1% setuju.

Pernyataan tentang “Pimpinan (Direktur) di PT. BPRS SPM Pamekasan bersama-sama karyawan berinovasi dalam bekerja” pada item-10 mendapatkan respon 27,3% sangat setuju, dan 72,7% setuju.

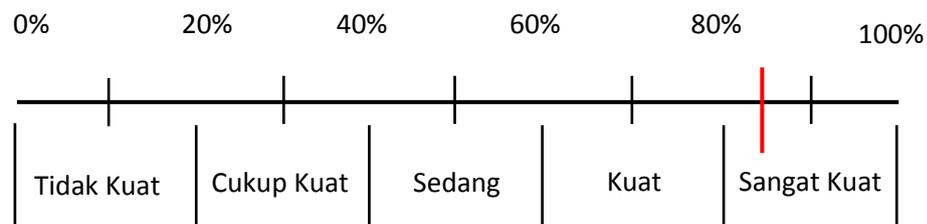
$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= [(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)] : (n \times 5 \times 10) \\
 &= [(99 \times 5) + (318 \times 4) + (23 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] : (44 \times 5 \times 10) \\
 &= [(495) + (1.272) + (69) + (0) + (0)] : 2.200 \\
 &= 1.836 : 2.200
 \end{aligned}$$

$$= 0,834 \times 100\%$$

$$= 83,4\%$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel gaya kepemimpinan secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.8
Garis Kontinum Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 83,4%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

d. Kinerja (Y)

Adapun tanggapan responden tentang variabel kinerja setelah di uji menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11,4%	31	70,5%	8	18,2%	-	-	-	-	44	100%
2	11	25,0%	31	70,5%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
3	20	45,5%	24	54,5%	-	-	-	-	-	-	44	100%
4	11	25,0%	32	72,7%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
5	9	20,5%	32	72,7%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%
6	6	13,6%	35	79,5%	3	6,8%	-	-	-	-	44	100%

JUMLAH	62	-	185	-	17	-	-	-	-	264	-
---------------	-----------	---	------------	---	-----------	---	---	---	---	------------	---

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Pernyataan tentang “Standar kualitas kerja yang ditetapkan di PT. BPRS SPM Pamekasan dapat saya capai dengan baik” pada item-1 mendapatkan respon 11,4% sangat setuju, 70,5% setuju, dan 18,2% netral.

Pernyataan tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan dengan rapi” pada item-2 mendapatkan respon 25% sangat setuju, 70,5% setuju, dan 4,5% netral.

Pernyataan tentang “Saya mampu menjalankan beberapa pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan dalam satu waktu” pada item-3 mendapatkan respon 45,5% sangat setuju, dan 54,5% setuju.

Pernyataan tentang “Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan PT. BPRS SPM Pamekasan” pada item-4 mendapatkan respon 25% sangat setuju, 72,7% setuju, dan 2,3% netral.

Pernyataan tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan dengan cepat” pada item-5 mendapatkan respon 20,5% sangat setuju, dan 72,7% setuju, dan 6,8% netral.

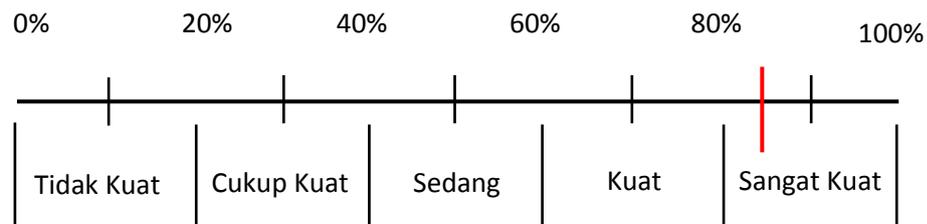
Pernyataan tentang “Saya selalu memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan” pada item-6 mendapatkan respon 13,6% sangat setuju, 79,5% setuju, dan 6,8% netral.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= [(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)] : (n \times 5 \times 6) \\
 &= [(62 \times 5) + (185 \times 4) + (17 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] : (44 \times 5 \times 6) \\
 &= [(310) + (740) + (51) + (0) + (0)] : 1.320 \\
 &= 1.101 : 1.320 \\
 &= 0,834 \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 83,4%

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel kinerja secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.9
Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 83,4%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

5. Uji Kualitas Data

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Peneliti mengajukan kuisisioner yang berisi 43 butir pernyataan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas, peneliti menggunakan analisis SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 21. Berikut uji validitas dan reabilitas:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Tingkat validitas dilakukan uji signifikan yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), n merupakan jumlah sampel dan *alpha* ($\alpha = 5\%$). Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , maka setiap pernyataan dikatakan valid begitupun sebaliknya.

Pada kasus ini jumlah sampel (n) = 44 dan besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung, $(n - 2) = (44-2) = 42$ dan *alpha* 0,05. Hasilnya diperoleh r_{tabel} 0,2973.

Selanjutnya hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh. hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien korelasi	r Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,569	0,2973	Valid
	X1.2	0,785	0,2973	Valid
	X1.3	0,673	0,2973	Valid
	X1.4	0,543	0,2973	Valid
	X1.5	0,785	0,2973	Valid
	X1.6	0,441	0,2973	Valid
	X1.7	0,667	0,2973	Valid
	X1.8	0,615	0,2973	Valid
	X1.9	0,516	0,2973	Valid
	X1.10	0,569	0,2973	Valid
	X1.11	0,667	0,2973	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,836	0,2973	Valid
	X2.2	0,756	0,2973	Valid
	X2.3	0,809	0,2973	Valid
	X2.4	0,522	0,2973	Valid
	X2.5	0,463	0,2973	Valid
	X2.6	0,429	0,2973	Valid
	X2.7	0,513	0,2973	Valid
	X2.8	0,537	0,2973	Valid
	X2.9	0,836	0,2973	Valid
	X2.10	0,530	0,2973	Valid
	X2.11	0,628	0,2973	Valid
	X2.12	0,650	0,2973	Valid
	X2.13	0,737	0,2973	Valid
	X2.14	0,444	0,2973	Valid
	X2.15	0,522	0,2973	Valid
	X2.16	0,513	0,2973	Valid
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,591	0,2973	Valid

(X3)	X3.2	0,554	0,2973	Valid
	X3.3	0,567	0,2973	Valid
	X3.4	0,524	0,2973	Valid
	X3.5	0,606	0,2973	Valid
	X3.6	0,743	0,2973	Valid
	X3.7	0,450	0,2973	Valid
	X3.8	0,528	0,2973	Valid
	X3.9	0,515	0,2973	Valid
	X3.10	0,713	0,2973	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,692	0,2973
Y.2		0,798	0,2973	Valid
Y.3		0,631	0,2973	Valid
Y.4		0,719	0,2973	Valid
Y.5		0,757	0,2973	Valid
Y.6		0,736	0,2973	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti,2021

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan hasil r_{hitung} pada kolom koefisien korelasi lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Maka, indikator dari variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$. Jika nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,840 > 0,60	Reliabel
X2	0,892 > 0,60	Reliabel
X3	0,799 > 0,60	Reliabel
Y	0,814 > 0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji reabilitas pada semua variabel yaitu reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* berada diatas 0,60.

6. Uji Asumsi Klasik

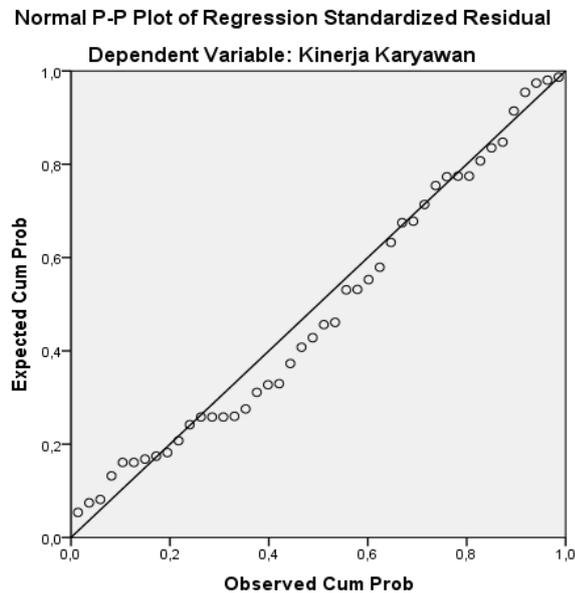
Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya nilai regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *probability plot* dan *One-Sample Kolmogorov-smirnov*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *probability plot* yaitu :

Gambar 4.10

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal P.P Plot



Sumber: Output SPSS, 2021

Pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogrof-smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,99817609
	Absolute	,108
Most Extreme Differences	Positive	,108
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,716
Asymp. Sig. (2-tailed)		,684

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2021

Uji normalitas dengan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. dapat dideteksi apakah berdistribusi normal atau tidaknya yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika nilai *sig probability* lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka data yang dianalisis berdistribusi normal, begitupun sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, diperoleh nilai signifikan 0,684 lebih dari 0,05 ($sig > 0,05$) ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,231	2,823		2,436	,065		
1 Kompetensi	,122	,076	,163	2,323	,024	,524	1,909
Stres Kerja	,484	,060	1,039	2,395	,039	,323	3,095
Gaya Kepemimpinan	,054	,092	,065	2,173	,035	,423	2,365

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

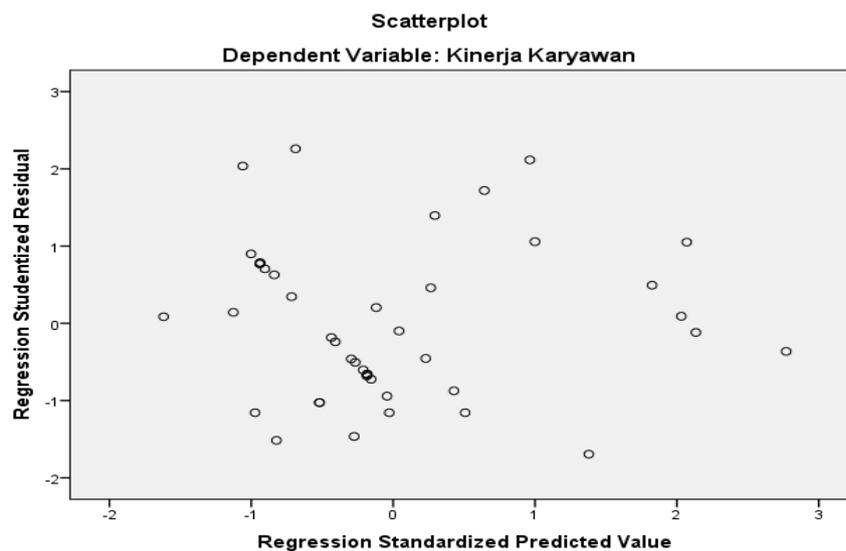
Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji grafik *scatterplot* dan uji glejser. Berikut hasil uji *scatterplot*:

Gambar 4.11
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.3 di atas hasil dari output SPSS 21, grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika hanya melihat hasil output grafik *scatterplot*, dapat menimbulkan penilaian yang subjektif dan kurang tepat. Oleh karena itu, untuk lebih memastikan bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dalam penelitian ini juga dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Berikut hasil uji *Glejser* penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Glejser

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,064	3	,355	1,150	,341 ^b
	Residual	12,334	40	,308		
	Total	13,398	43			

a. Dependent Variable: abs_Res

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar $0,341 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin Watson* dengan taraf signifikan 5%. Hasil uji auto korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887 ^a	,787	,771	1,035	1,956

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Kompetensi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari tabel 4.14 tersebut diperoleh DW sebesar 1,956 maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Autokorelasi

d_L	d_U	$4 - d_L$	$4 - d_U$	DW	Keputusan
1,3749	1,6647	2,6251	2,3353	1,956	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Tabel Durbin-Watson

Nilai DW 1,956 diperoleh dari tabel Durbin-watson dengan ketentuan 5%, n (sampel) = 44 serta k (jumlah variabel independen) = 3. Tabel di atas menunjukkan nilai DW sebesar 1,956 berada diantara nilai $d_U = 1,6647$ dan nilai $4 - d_U = 2,3353$ ($d_U < d < 4 - d_U$), sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada data yang diuji.

B. Pembuktian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis. Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dengan tiga variabel independen sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Berikut hasil uji regresi linear berganda dengan tiga variabel independen:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,231	2,823		2,436	,065
	Total_X1	,122	,076	,163	2,323	,024
	Total_X2	,484	,060	1,039	2,395	,039
	Total_X3	,054	,092	,065	2,173	,035

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kompetensi (X1) 0,122 untuk variabel stres kerja (X2) 0,484 dan

untuk variabel gaya kepemimpinan (X3) 0,54 dengan konstanta sebesar 1,231 sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1,231 + 0,122X1 + 0,484X2 + 0,054X3 + \varepsilon$$

Koefisien-koefisien hasil dari perumusan analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) = 1,231 artinya apabila skor variabel kompetensi, stres kerja dan gaya kepemimpinan sama dengan nol, maka kinerja karyawan naik sebesar 1,231.
- b. Nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,122 artinya apabila variabel kompetensi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,122.
- c. Nilai koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,484 artinya apabila variabel stres kerja meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,484.
- d. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,054 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,054.

2. Uji T (Parsial)

Uji T di gunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari kompetensi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan $\alpha = 0,05$ besarnya angkat t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan rumus $t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2) (n-2) = t (0,05/2) (44-2) = t (0,025) (42)$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar

2,018 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,231	2,823		2,436	,065
	Total_X1	,122	,076	,163	2,323	,024
	Total_X2	,484	,060	1,039	2,395	,039
	Total_X3	,054	,092	,065	2,173	,035

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS , 2021

Berdasarkan tabel 4.18 analisis uji t di atas, pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,323 > t_{tabel} 2,018$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil

perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,395 > t_{tabel} 2,018$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungannya diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,173 > t_{tabel} 2,018$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan.

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat.

Berikut hasil uji signifikan secara simultan:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,134	3	52,711	49,213	,000 ^b
	Residual	42,843	40	1,071		
	Total	200,977	43			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: Output SPSS , 2021

Besarnya angka F tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ yaitu dka =jumlah variabel bebas (pembilang)=3, dkb= n-m-1 (penyebut) =44-3-1= 40. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel sebesar 2,84.

Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar $49,213 > F_{tabel}$ sebesar 2,84. dan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah kompetensi, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Koefisien determinasi

koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independen) memengaruhi variabel Y (variabel terikat). Berikut hasil koefisien determinasi dari penelitian ini :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,787	,771	1,035

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa:

- a. Besarnya nilai R adalah 0,887, ini artinya bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1) yaitu sebesar 88,7%.
- b. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,771. Ini berarti kontribusi variasi variabel independen (Kompetensi, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 77,1%, sedangkan sisanya 22,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Hipotesis pertama menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berdasarkan hasil uji statistik hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terlihat bahwa pada kolom sig. (signifikan) pada tabel 4.18 *Coefficients*, didapat nilai sig. 0,024 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,024 <$

0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar $2,323 > t_{tabel} 2,018$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, kompetensi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Kompetensi karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam peningkatan kinerja. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang agar mampu melaksanakan tugas dengan baik. Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka akan semakin mampu untuk melaksanakan tugas dan juga akan semakin baik pula kinerjanya.⁴

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan dalam hal yang berkaitan dengan kompetensi Bapak Trisno Wahyudi Selaku Kepala Bagian Marketing.

“Karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan sudah berkompeten didalam bidangnya dengan mayoritas latar pendidikan karyawan strata satu. Namun, terkadang terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan bidang profesi yang menjadi tanggung jawab karyawan karena sebagian karyawan ada yang berlatar pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki adalah pengetahuan-pengetahuan yang didapat selama mengenyam pendidikan, kepercayaan diri, keterampilan dalam berkomunikasi dan melayani nasabah, ketrampilan dalam memprograman komputer serta keterampilan dalam menghadapi masalah misalnya cepat tanggap dan mampu memberikan jalan keluar dalam memecahkan masalah .”⁵

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Markx Pattiasina, Mieke Roring, dan Wehelmina Rumawas yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.

⁴ Panji Setya Depitra dan Herman Soegoto, “Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bank BNI KCU Bandung”, *UNIKOM* Vol. 17 No.1 , 25.

⁵ Trisno Wahyudi, Kepala Bagian Marketing PT. BPRS SPM Pamekasan, Wawancara langsung, (5 November 2020).

Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado” yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berdasarkan hasil uji statistik hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terlihat bahwa pada kolom sig. (signifikan) pada tabel 4.18 *Coefficients*, didapat nilai sig. 0,039 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,039 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} sebesar $2,395 > t_{tabel} 2,018$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Dalam hal yang berkaitan dengan Stres Kerja berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Retno Ellys Sasti selaku AO Lending.

“Dalam melaksanakan tugasnya menemukan beberapa kendala, salah satunya target dalam memasarkan produk dan mencari calon nasabah harus mencapai target yang di inginkan perusahaan. Beliau terkadang merasa kesulitan dalam pencapaian target tersebut. Apabila target tersebut dapat dicapai akan mendapatkan reward berupa bonus gaji dan bisa juga naik jabatan. Namun begitu juga sebaliknya, apabila target selama beberapa bulan tidak tercapai maka akan mendapatkan punishment atau sanksi. Punishment tersebut berupa teguran lisan atau tulisan, pemotongan gaji, penundaan promosi jabatan atau bahkan sanksi paling berat berupa turunnya jabatan atau bahkan di PHK. Tekanan dan tuntutan target itulah yang terkadang membuat dirinya menjadi cemas sehingga dapat membuat stres”⁷

⁶ Markx Pattisiana, dkk, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado” *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 5.

⁷ Retno Ellys Sasti, AO Lending PT. BPRS SPM Pamekasan, Wawancara langsung, (6 November 2020).

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja. Stres kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik akan berdampak terhadap kinerja. Orang yang tingkat stresnya tinggi akan mempunyai kinerja yang rendah, sementara orang yang mampu mengelola stres dengan baik maka akan mempunyai kinerja yang tinggi.⁸ Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismaya Umniyuda dan Alini Gilang yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Hipotesis ketiga menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berdasarkan hasil uji statistik hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terlihat bahwa pada kolom sig. (signifikan) pada tabel 4.18 *Coefficients*, didapat nilai sig. 0,035 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,035 < 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 2,173 > t_{tabel} 2,018. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, gaya kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya

⁸ Dapat dilihat di BAB II di Kajian Teori pada bagian dampak stres kerja, 22.

⁹ Ismaya dan Alini Gilang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 3 No.3 Desember 2019

kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai dengan keberhasilan karyawan atau bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.¹⁰

Dalam hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iqbal selaku Kasi Funding.

“Gaya kepemimpinan yang diterapkan disini gaya kepemimpinan demokratis artinya bersifat transparansi atau terbuka, pimpinan selalu melibatkan karyawan untuk memberikan ide, saran serta pengambilan keputusan, memberikan kebebasan berpendapat kepada bawahannya dan menyelesaikan masalah bersama-sama. Sistem kepemimpinan mengedepankan cara kerja gotong royong, karyawan tidak hanya mengerjakan apa yang menjadi tugasnya saja melainkan setiap karyawan ditekankan mengerjakan pekerjaan yang belum selesai meskipun pekerjaan itu bukanlah tugasnya. Namun terkadang memang terjadi ketidaksesuaian antara perilaku pemimpin dengan aspirasi karyawan artinya apa yang dilakukan pemimpin ada kalanya tidak didukung oleh karyawan.”¹¹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa Coriyani Kwarimah, Dudung Abdurrahman, dan Ifa Hanifa Senjiati yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung” yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²

¹⁰ Joshua Tumengkol, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK (Cabang Kampus)” *Jurnal EMBA* Vol.8 No.1 Januari 2020, 522.

¹¹ Iqbal, Kasi Funding PT. BPRS SPM Pamekasan, Wawancara langsung, (5 November 2020).

¹² Annisa Coriyani Kwarimah, dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung” *Prosiding Keuangan dan Perbankan Syariah*, 241.

4. Pengaruh Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Hipotesis keempat menyatakan ada pengaruh kompetensi, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan secara simultan atau serentak. Berdasarkan hasil uji statistik hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terlihat bahwa pada kolom sig. (signifikan) pada tabel 4.19 ANOVA^a, didapat nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, dan nilai F_{hitung} sebesar $49,213 > F_{tabel}$ sebesar 2,84 . Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, kompetensi, stres kerja dan gaya kepemimpinan berkontribusi secara signifikan dan serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 4.20 besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,771. Ini berarti kontribusi variasi variabel independen (Kompetensi, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 77,1%, sedangkan sisanya 22,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu untuk faktor internal adalah disiplin kerja dan motivasi karyawan sedangkan untuk faktor eksternal adalah lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.¹³

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainur Rozikin yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja,

¹³ Dapat dilihat di BAB II di Kajian teori pada bagian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, 34.

dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.¹⁴

¹⁴ Zainur Rozikin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol.6, No.1. (Juni 2012)