

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya.¹

Serta untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Bentuk lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah Lembaga Keuangan Mikro, dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut diatas, Pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi Bank Perkreditan Rakyat yang berdomisili di Sidoarjo yaitu PT. BPR Dana Merapi untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep.²

Untuk melakukan akuisisi terhadap PT. BPR Dana Merapi Pemkab Sumenep membuat Memorandum of Understanding (MOU) dan Surat Perjanjian

¹ <https://www.bhaktisumekar.co.id/v2/download/3171/> diakses pada tanggal 05 Februari 2021 pukul 11.15 WIB

² Ibid.

Kerja Sama Pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di Kabupaten Sumenep Nomor 910/608b/435.304/200-1011/BMI/PKS/XII/2001 yang ditandatangani oleh Bupati Sumenep dan PT. Bank Syariah Muamalat Indonesia, Tbk pada tanggal 27 Desember 2001.³ Dalam MOU tersebut pihak PT. Bank Muamalat sebagai pelaksanaan dalam proses pengambilan BPR serta bertanggung jawab terhadap pemberian konsultasi untuk perijinan ,rekrutmen, pelatihan, dan pembinaan.⁴

Dalam perkembangannya, PT. BPRS Dana Merapi telah mengalami perubahan nama menjadi PT. BPRS Bhakti Sumekar dengan akte nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh notaris Karuniawan Surjanto, SH notaries di Sidoarjo dan persetujuan dari Bank Indonesia no. 04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 Nopember 2003. Dan mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, no. C-19351 NT.01.04 tahun 2002 tanggal 08 Oktober 2002 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas.⁵

Seiring perkembangannya, BPRS Bhakti Sumekar terus berusaha meningkatkan pelayanan dan pengabdianya kepada masyarakat, hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya inovasi produk yang ditawarkan dan semakin luasnya ekspansi jaringan kantornya. BPRS Bhakti Sumekar memiliki 22 kantor cabang di Kabupaten Sumenep, 1 kantor cabang di kota Jember dan 3 kantor cabang di Kabupaten Pamekasan yaitu kantor cabang madya yang terletak di JL. Mesegit No. 33, kantor cabang waru dan kantor cabang Bandaran. Sedangkan dari berbagai kantor kasnya, di Kabupaten Sumenep terdapat 3 kantor kas dan 1 kantor

³ <https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/2311/> diakses pada tanggal 05 Februari 2021 pukul 11.15 WIB

⁴ Ibid.

⁵ <https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/3171/> diakses pada tanggal 17 Mei 2021 pukul 21.48 WIB

kas di Kabupaten Pamekasan. Selain adanya kantor cabang dan kantor kas, BPRS Bhakti Sumekar juga melakukan inovasi baru yaitu payment point.

Berdasarkan riwayat perusahaan, pada tahun 2006 BPRS Bhakti Sumekar meresmikan pembukaan kantor cabang Pamekasan dimana kantor cabang tersebut merupakan kantor cabang pertama dari BPRS Bhakti Sumekar yang juga pada saat itu terjadi peresmian gedung baru PT. BPR Syariah Bhakti Sumekar, pembukaan kantor kas Bluto dan kantor kas Ambunten.⁶

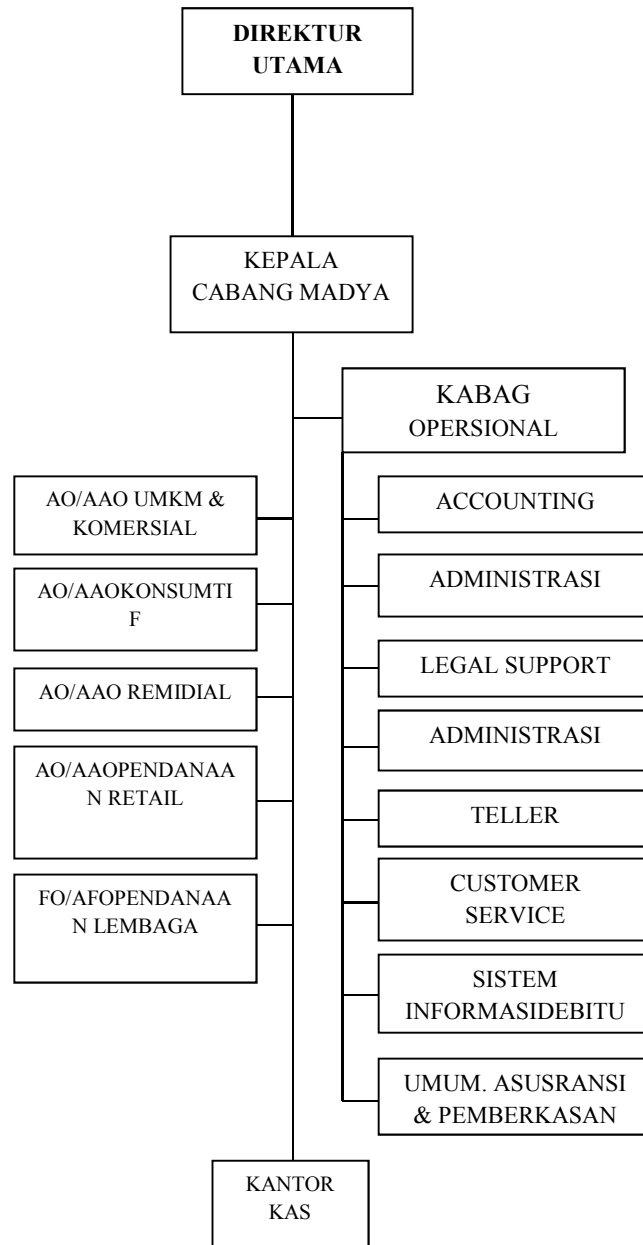
2. Lokasi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Kantor cabang yang menjadi objek peneliti dalam penelitian ini adalah kantor Cabang Madya yang terletak di Jalan Mesegit No. 33 Pamekasan.

⁶ <https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/3171/> diakses pada tanggal 17 Mei 2021 pukul 21.48 WIB

3. Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Cabang pamekasan⁷



Sumber: Dokumen BPRS Bhakti Sumekar, 2021

4. Deskripsi Data Responden

Data penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuisioner atau angket kepada karyawan BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Madya Pamekasan.

⁷ <https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/3171/> diakses pada tanggal 05 Februari 2021 pukul 11.15 WIB

Berikut ini adalah rincian data penelitian dengan kuisioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuisioner

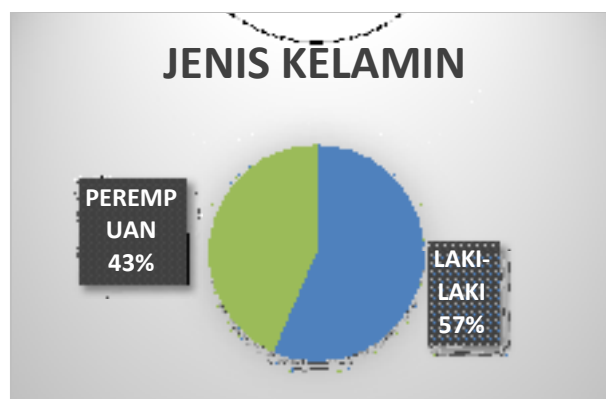
Kuisioner yang disebarakan	23
Kuisiner yang kembali	23
Kuisioner yang tidak kembali	0
Kuisioner yang digunakan	23
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Dalam penelitian ini, responden memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik tersebut terdiri dari:

1) Jenis Kelamin Responden

Data tentang jenis kelamin karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan di JL. Masegit Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan pada keterangan Gambar 4.2 diatas, dapat diketahui informasi responden jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 10 orang. Dengan demikian karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia Responden

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, yaitu umur < 25 tahun, 25-40 tahun, 40-50 tahun dan > 40 tahun. Adapun usiakaryawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan di JL. Masegit Pamekasan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



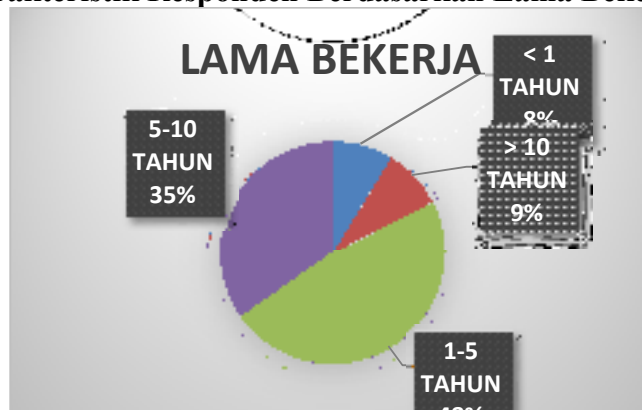
Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada keterangan Gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu semuanya berusia 25-40 tahun. Dapat disimpulkan bahwa seluruh responden BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan berusia 25-40 tahun.

3) Lama Bekerja Responden

Data responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini mengelompokkan dalam empat kelompok, yang pertama lama bekerja dengan waktu < 1 tahun, 1-5 tahun, kemudian 5-10 tahun, dan yang terakhir > 10 tahun. Adapun lama bekerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada Gambar 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dengan kategori < 1 tahun sebanyak 2 karyawan, kategori 1-5 tahun sebanyak 11 karyawan, kategori 5-10 tahun sebanyak 8 karyawan, dan kategori > 10 tahun sebanyak 2 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan 1-5 tahun .

4) Pendidikan Terakhir Responden

Data mengenai pendidikan terakhir responden pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, yang terdiri dari SMA, Diploma 1-3, S-1 dan S-2. Kategori pendidikan terakhir karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan di JL. Masegit Pamekasan yang menjadi responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

1	12	52%	11	48%	-	-	-	-	-	-	100
2	9	39%	14	61%	-	-	-	-	-	-	100
3	4	17%	19	83%	-	-	-	-	-	-	100
4	13	57%	10	43%	-	-	-	-	-	-	100
5	10	43%	13	57%	-	-	-	-	-	-	100
6	1	4%	5	22%	17	74%	-	-	-	-	100
7	11	48%	12	52%	-	-	-	-	-	-	100
8	10	43%	13	57%	-	-	-	-	-	-	100
Jumlah	70		97		17						800

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item pernyataan lingkungan kerja (X1) sebagai berikut:

Pernyataan tentang “Penempatan saran di BPRS Bhakti Sumekar tersusun dengan baik” pada item-1 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 12 karyawan dengan persentase 52% dan 11 karyawan dengan persentase 48% setuju.

Pernyataan tentang “Penempatan tata ruang sudah direncanakan dengan baik” pada item-2 mendapatkan respon sebanyak 9 karyawan dengan persentase 39% sangat setuju dan setuju sebanyak 14 karyawan dengan persentase 61%..

Pernyataan tentang “Sumber pencahayaan yang terpasang sangat mendukung aktivitas pekerjaan” pada item-3 mendapatkan respon sebanyak 4 karyawan dengan persentase 17% menjawab sangat setuju dan 17 karyawan dengan persentase 83% setuju.

Pernyataan tentang “Meskipun kantor tempat saya kerja dekat dengan jalan raya, saya tetap merasa nyaman pada saat bekerja” pada item-4 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 13 karyawan dengan persentase 57% dengan dan 10 karyawan dengan persentase 43% menjawab setuju.

Pernyataan tentang “Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan tanpa membeda-bedakan status jabatan” pada item-5 mendapatkan respon sebanyak sebanyak 10 karyawan dengan persentase 43% menjawab sangat setuju dan 13 karyawan dengan persentase 57% menjawab setuju.

Pernyataan tentang “Atasan menanyakan kesulitan-kesulitan dalam dalam pekerjaan yang sedang saya kerjakan” pada item-6 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 4%, 5 karyawan dengan persentase 22% setuju dan 17 karyawan dengan persentase 74% netral.

Pernyataan tentang “Hubungan komunikasi antara saya dan rekan kerja terjalin dengan baik” pada item-7 mendapat respon sangat setuju sebanyak 11 karyawan dengan persentase 48% dan 12 karyawan dengan persentase 52% setuju.

Pernyataan tentang “Dalam melaksanakan pekerjaan, saya merasa sangat terbantu dengan adanya tim kerja” pada item-8 mendapat respon sebanyak 10 karyawan dengan persentase 43% sangat setuju dan 12 karyawan dengan persentase 57% setuju.

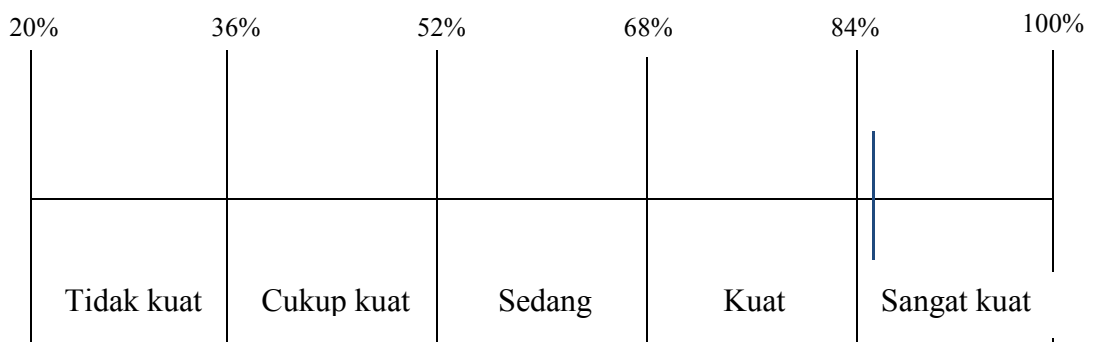
Dengan demikian yang menjawab sangat setuju sebanyak 70 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 8 item pernyataan yang diberikan kepada responden, yang menjawab setuju sebanyak 97 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 8 item pernyataan yang diberikan kepada responden, menjawab netral sebanyak 17 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 8 item pernyataan yang diberikan kepada responden.

$$\text{skor} = \frac{\{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)\}}{(n \times 5 \times 8)}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{\{(70 \times 5) + (97 \times 4) + (17 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)\}}{(23 \times 5 \times 8)} \\
&= \frac{\{350 + 388 + 51\}}{920} \\
&= \frac{789}{920} \\
&= 0,85 \times 100\% \\
&= 85\% \text{ (Sangat Kuat)}
\end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $23 \times 5 \times 8$. Skor tiap butir = 5, jumlah pernyataan = 8, jumlah responden = 23 dan jumlah skor pengumpulan data = 789, berarti lingkungan kerja (X1) berdasarkan kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yaitu $789 : 920 = 0,85$ atau 85%. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.6
Persentase Dalam Garis Kontinum



Berdasarkan Gambar 4.6 dapat dilihat garis kontinumnya 85% yaitu berada diantara garis 84% - 100% dengan tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti yaitu dikategorikan sangat kuat.

2) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tanggapan dari responden terkait variabel motivasi kerja (X2) dijelaskan oleh item pernyataan sebagai berikut ini:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Item No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	9	39%	14	61%	-	-	-	-	-	-	100
2	9	39%	14	61%	-	-	-	-	-	-	100
3	6	26%	17	74%	-	-	-	-	-	-	100
4	13	57%	10	43%	-	-	-	-	-	-	100
5	7	30%	16	70%	-	-	-	-	-	-	100
6	11	48%	12	52%	-	-	-	-	-	-	100
7	8	35%	15	65%	-	-	-	-	-	-	100
8	6	26%	17	74%	-	-	-	-	-	-	100
9	12	52%	11	48%	-	-	-	-	-	-	100
10	9	39%	14	61%	-	-	-	-	-	-	100
11	18	78%	5	22%	-	-	-	-	-	-	100
12	13	57%	10	43%	-	-	-	-	-	-	100
Jumlah	121		155								1200

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item pernyataan motivasi kerja (X2) sebagai berikut:

Pernyataan tentang “Promosi kerja dilakukan berdasarkan atas prestasi karyawan” pada item-1 mendapat respon sangat setuju sebanyak 9 karyawan dengan persentase 39% dan setuju sebanyak 14 karyawan dengan persentase 61%.

Pernyataan tentang “Kantor memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif terhadap karyawan” pada item-2 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 9 karyawan dengan persentase 39% dan setuju sebanyak 14 karyawan dengan persentase 61%.

Pernyataan tentang “Pimpinan selalu memberikan pujian jika ada karyawan yang mampu menjalankan tugas program kerja dengan memuaskan”

pada item-3 mendapat respon sebanyak 6 karyawan dengan persentase 26% sangat setuju dan 17 karyawan dengan persentase 74% setuju.

Pernyataan tentang “Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan” pada item-4 mendapat respon sangat setuju sebanyak 13 karyawan dengan persentase 57% dan setuju sebanyak 10 karyawan dengan persentase 43%.

Pernyataan tentang “Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap amanah” pada item-5 mendapatkan respon sebanyak 7 karyawan dengan persentase 30% sangat setuju dan 16 karyawan dengan persentase 70% setuju.

Pernyataan tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan kapabilitas saya sendiri” pada item-6 mendapat respon sangat setuju sebanyak 11 karyawan dengan persentase 48% dan setuju sebanyak 12 karyawan dengan persentase 52%.

Pernyataan tentang “Kantor melakukan evaluasi secara berkala terhadap para karyawan untuk kenaikan struktural berdasarkan kualitas kerja karyawan” pada item-7 mendapat respon sangat setuju sebanyak 8 karyawan dengan persentase 35% dan 15 karyawan dengan persentase 65%.

Pernyataan tentang “Pimpinan berhasil mengembangkan kemajuan karir saya selama bekerja di BPRS Bhakti Sumekar” pada item-8 mendapat respon sebanyak 6 karyawan dengan persentase 26% dan 17 karyawan dengan persentase 74%.

Pernyataan tentang “Setiap tugas pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi rasa senang, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi” pada item-9

mendapat respon sebanyak 12 karyawan dengan persentase 52% dan 11 karyawan dengan persentase 48%.

Pernyataan tentang “Pimpinan saya selalu mengkomunikasikan langsung mengenai program kerja yang akan dikerjakan” pada item-10 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 9 karyawan dengan persentase 39% dan menjawab setuju 14 karyawan dengan persentase 61%.

Pernyataan tentang “Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan” pada item-11 mendapatkan respon sebanyak 18 karyawan dengan persentase 78% sangat setuju dan 5 karyawan dengan persentase 22% setuju.

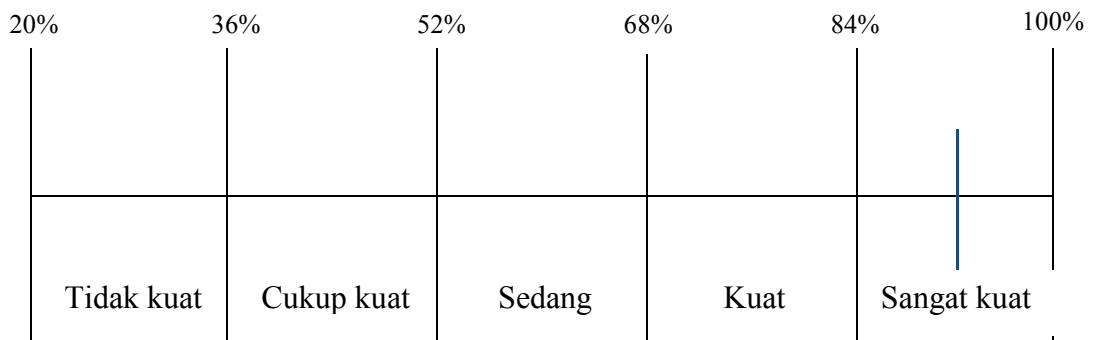
Pernyataan tentang “Pimpinan memberikan kesempatan dalam memberikan ide dan pendapat demi meningkatkan keterampilan kerja” pada item-12 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 13 karyawan dengan persentase 57% dan 10 karyawan dengan persentase 43% setuju.

Dengan demikian yang menjawab sangat setuju sebanyak 121 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 12 item pernyataan yang diberikan kepada responden dan menjawab setuju sebanyak 155 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 12 item pernyataan yang diberikan kepada responden.

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $23 \times 12 \times 5$. Skor tiap butir pernyataan = 5, jumlah butir pernyataan = 12, jumlah responden = 23 dan jumlah skor pengumpulan data = 1225, berarti motivasi kerja (X2) berdasarkan kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yaitu $1225 : 1380 = 0,88$ atau 88%. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
\text{skor} &= \frac{\{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)\}}{(n \times 5 \times 12)} \\
&= \frac{\{(121 \times 5) + (155 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)\}}{(23 \times 5 \times 12)} \\
&= \frac{\{605 + 620\}}{1380} \\
&= \frac{1225}{1380} \\
&= 0,88 \times 100\% \\
&= 88\% \text{ (Sangat Kuat)}
\end{aligned}$$

Gambar 4.7
Persentase Dalam Garis Kontinum



Berdasarkan Gambar 4.7 dapat dilihat garis kontinumnya 88% yaitu berada diantara garis 84% - 100% dengan tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti yaitu dikategorikan sangat kuat.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan dari responden terkait variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Item No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	15	65%	8	35%	-	-	-	-	100
2	1	4%	5	22%	17	74%	-	-	-	-	100
3	11	48%	12	52%	-	-	-	-	-	-	100
4	10	43%	13	57%	-	-	-	-	-	-	100
5	7	30%	16	70%	-	-	-	-	-	-	100
6	14	61%	9	39%	-	-	-	-	-	-	100
7	17	74%	6	26%	-	-	-	-	-	-	100
8	3	13%	19	83%	1	4%	-	-	-	-	100
Jumlah	63		91		26						800

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item pernyataan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Pernyataan tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga sesuai dengan yang diharapkan” pada item-1 mendapatkan respon sebanyak 15 karyawan dengan persentase 65% setuju dan netral sebanyak 8 karyawan dengan persentase 35%.

Pernyataan tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatan saya” pada item-2 mendapat respon sangat setuju 1 karyawan dengan persentase 4%, 5 karyawan dengan persentase 22% setuju dan netral 17 karyawan dengan persentase 74%.

Pernyataan tentang “Jika dibandingkan dengan jam kerja, maka kuantitas pekerjaan saya cukup banyak” pada item-3 mendapatkan respon sangat setuju 11 karyawan dengan persentase 48% dan setuju 12 karyawan dengan persentase 52%.

Pernyataan tentang “Sebanyak apapun pekerjaan yang diberikan, saya menyelesaikan dengan tepat waktu” pada item-4 mendapat respon sangat setuju 10 karyawan dengan persentase 43% dan setuju sebanyak 13 karyawan dengan persentase 57%.

Pernyataan tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja yang telah ditetapkan kantor” pada item-5 mendapat respon sebanyak 7 karyawan dengan persentase 30% sangat setuju dan 16 karyawan dengan persentase 70% setuju.

Pernyataan tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan” pada item-6 mendapat respon sebanyak 14 karyawan dengan persentase 61% dan 9 karyawan dengan persentase 39%.

Pernyataan tentang “Saya memiliki sikap kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan” pada item-7 mendapat respon sangat setuju sebanyak 17 karyawan dengan persentase 74% dan setuju sebanyak 6 karyawan dengan persentase 26%.

Pernyataan tentang “Saya dan sesama rekan kerja selalu memberikan dukungan satu sama lain demi kesuksesan bersama” pada item-8 mendapatkan respon sebanyak 3 karyawan dengan persentase 13%, setuju sebanyak 19 karyawan dengan persentase 83% dan 1 karyawan dengan persentase 4% netral.

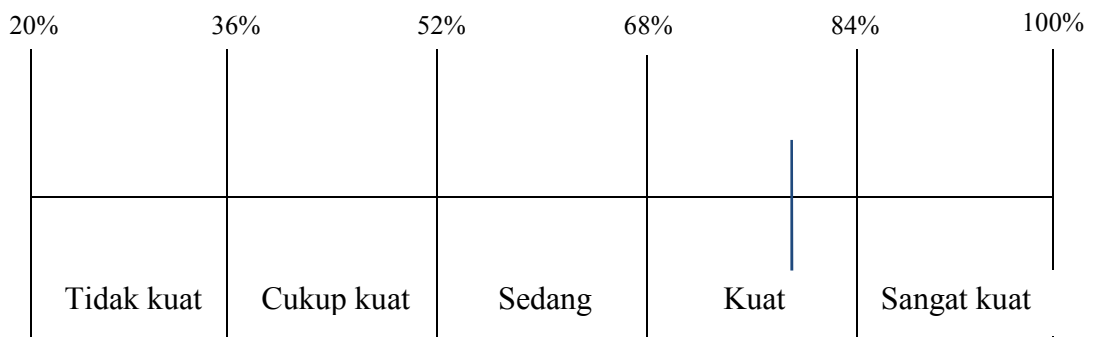
Dengan demikian yang menjawab sangat setuju sebanyak 63 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 8 item pernyataan yang diberikan kepada responden, menjawab setuju sebanyak 91 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 8 item pernyataan yang diberikan kepada responden,

menjawab netral sebanyak 26 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 8 item pernyataan yang diberikan kepada responden.

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tinggi) = $23 \times 5 \times 8 = 920$. Skor tiap butir pernyataan = 5, jumlah butir pernyataan = 8, jumlah responden = 23 dan jumlah skor pengumpulan data = 757, berarti kinerja karyawan (Y) berdasarkan kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasa yaitu $757 : 920 = 0,82$ atau 82%. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{skor} &= \frac{\{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)\}}{(n \times 5 \times 8)} \\ &= \frac{\{(63 \times 5) + (91 \times 4) + (26 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)\}}{(23 \times 5 \times 8)} \\ &= \frac{\{315 + 364 + 78\}}{920} \\ &= \frac{757}{920} \\ &= 0,82 \times 100\% \\ &= 82\% \text{ (Kuat)} \end{aligned}$$

Gambar 4.8
Persentase Dalam Garis Kontinum



Berdasarkan Gambar 4.8 dapat dilihat garis kontinumnya 82% yaitu berada diantara garis 68% - 84% dengan tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti yaitu dikategorikan kuat.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan deskripsi variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Perolehan Persentase Variabel

No	Variabel	Persentase	Kategori
1.	Lingkungan Kerja	85%	Sangat Kuat
2.	Motivasi Kerja	88%	Sangat Kuat
3.	Kinerja Karyawan	82%	Kuat

6. 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 menggunakan analisis SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 24. Berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuisisioner. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) $n = 2$ dan *alpha* ($\alpha = 5\%$). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai r positif, maka item tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya df yaitu = $23-2$ atau $df = 21$ dan α 0,05 ($\alpha=5\%$) sehingga diperoleh r_{tabel} 0,4132. Pada uji validitas, peneliti melakukan sebanyak dua kali proses uji validitas. Pada proses pertama ditemukan salah satu variabel yang diwakili oleh item pernyataan “pimpinan selalu memberikan pujian jika ada karyawan jika ada karyawan yang mampu menjalankan tugas program kerja dengan memuaskan”.⁸ Selanjutnya hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item	Koefisien korelasi	r_{tabel}	Validitas
X1.1	0,448	0,4132	Valid
X1.2	0,677	0,4132	Valid
X1.3	0,444	0,4132	Valid
X1.4	0,657	0,4132	Valid
X1.5	0,740	0,4132	Valid
X1.6	0,523	0,4132	Valid
X1.7	0,548	0,4132	Valid
X1.8	0,452	0,4132	Valid

Sumber: Output SPSS 24 diolah, 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari lingkungan kerja (X1) berdasarkan uji validitas dinyatakan valid $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,44132.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item	Koefisien korelasi	r_{tabel}	Validitas
X2.1	0,429	0,4132	Valid
X2.2	0,764	0,4132	Valid
X2.3	0,487	0,4132	Valid

⁸ Output SPSS Terlampir

X2.4	0,830	0,4132	Valid
X2.5	0,627	0,4132	Valid
X2.6	0,473	0,4132	Valid
X2.7	0,708	0,4132	Valid
X2.8	0,487	0,4132	Valid
X2.9	0,831	0,4132	Valid
X2.10	0,791	0,4132	Valid
X2.11	0,538	0,4132	Valid
X2.12	0,410	0,4132	Valid

Sumber: Output SPSS 24 diolah, 2021

Dari tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari motivasi kerja (X2) berdasarkan uji validitas dinyatakan valid $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,44132. .

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	Koefisein korelasi	r_{tabel}	Validitas
Y.1	0,663	0,4132	Valid
Y.2	0,439	0,4132	Valid
Y.3	0,654	0,4132	Valid
Y.4	0,517	0,4132	Valid
Y.5	0,734	0,4132	Valid
Y.6	0,541	0,4132	Valid
Y.7	0,550	0,4132	Valid
Y.8	0,586	0,4132	Valid

Sumber: Output SPSS 24 diolah, 2021

Dari tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari kinerja karyawan (Y) berdasarkan uji validitas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,44132.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuisisioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel $> 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel

< 0,60 maka instrument tersebut tidak reliabel. Berikut ini adalah Tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronboch's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,710	Reliabel
X2	0,747	Reliabel
Y	0,739	Reliabel

Keterangan: *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60, maka reliabel

Cronbach's Alpha (α) < 0,60, maka tidak reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka semua indikator dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Tabel di atas dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60. Oleh karena itu, indikator yang digunakan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dipercaya untuk bisa digunakan sebagai alat ukur variabel.

7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya nilai regresi yang digunakan selama penelitian ini. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan, sehingga pada uji asumsi klasik digunakan untuk menguji lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*varian inflation factor*). Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil analisis data untuk uji multikolinearitas menggunakan SPSS 24. Berikut hasil data untuk uji multikolinearitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.592	4.200		1.093	.287		
	TOTAL_X1	1.471	.229	1.331	6.421	.000	.277	3.604
	TOTAL_X2	.407	.138	.612	2.951	.008	.277	3.604

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel X1 dan X2 dalam model persamaan regresi. Hal ini karena masing-masing variabel independen X1 dan X2 memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel independen kurang dari 10.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah didalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada sebelumnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada masalah autokorelasi .cara yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi adalah uji *Durbin Watson*, dengan taraf siginifikan 5%. Hasil pengolahan data uji *Durbin Watson* menggunakan SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji *Durbin Watson*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.762	.738	1.163	1.859

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Dari tabel 4.11 dapat diambil keputusan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

Dl	Du	4-dl	4-du	Dw	Keputusan
1,1682	1,5435	2,8318	2,4565	1,859	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Tabel pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi

Keterangan:

Nilai dw diperoleh dari Tabel *Durbin Watson* dengan ketentuan = 5% dimana n (sampel) = 23 serta k (jumlah variabel independen) = 2

Tabel uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai dw sebesar 1,859 , sehingga nilai dw berada diantara nilai du = 1,5435 dan nilai 4-du = 2,4565 (du < dw < 4-du), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi korelasi positif maupun korelasi negatif pada data yang diuji.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Hasil pengolahan data untuk uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.807	2.107		1.807	.086
	TOTAL_X1	-.003	.115	-.012	-.029	.977
	TOTAL_X2	-.052	.069	-.303	-.752	.461

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil analisis dari pada Tabel 4.13 diatas, terlihat bahwa nilai sig dari masing-masing variabel adalah 0,977 untuk lingkungan kerja (X1) dan 0,461 untuk motivasi kerja (X2). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS 24 dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10892899
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.079
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini berdistribusi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) atau lebih terhadap dependen (kinerja karyawan). Model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Hasil analisis menggunakan SPSS (*Statistic Package for The Social Science*) versi 24, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15
Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
Model				Beta		
1	(Constant)	4.592	4.200		1.093	.287
	TOTAL_X1	1.471	.229	1.331	6.421	.000
	TOTAL_X2	.266	.108	.212	2.951	.008

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber:Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.15 diatas diperoleh koefisien variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) = 1,471 motivasi kerja (X_2)= 0,266 , serta konstanta sebesar 4,592. jadi model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 4,592 + 1,471X_1 + 0,266X_2 + 4,200$$

Model dari persamaan linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,592 menyatakan bahwa jika variabel X (independen) tidak dipertimbangkan atau dengan kata lain bernilai nol, maka kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan sebesar 4,592.
- $\beta_1 X_1 = 1,471$, nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 1,471. jika terjadi peningkatan 1% pada variabel tersebut, maka kinerja

karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan akan meningkat sebesar 1,471 dengan asumsi variabel-variabel lainnya yang dianggap tetap.

- c. $\beta_2 X_2 = 0,266$, nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,266. jika terjadi peningkatan 1% pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan akan meningkat sebesar 0,266 dengan asumsi variabel-variabel lainnya yang dianggap tetap.
- d. Standar *error* sebesar 4,200 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 4,200 .

2. Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan sebagai berikut:

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

Berikut ini adalah hasil uji signifikansi secara simultan (bersma-sama) variabel independen.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.424	2	43.212	31.945	.000 ^b
	Residual	27.054	20	1.353		
	Total	113.478	22			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.16 di atas dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,945 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 3,49. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $31,945 > F_{tabel}$ 3,49, dengan demikian keputusannya adalah variabel X (lingkungan kerja dan motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

3. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikan individual dua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ dari pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah hasil uji signifikansi secara parsial (individual) variabel independen.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.592	4.200	1.093	.287

TOTAL_X1	1.471	.229	1.331	6.421	.000
TOTAL_X2	.407	.138	.612	2.951	.008

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Output SPSS,2021

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (t) pada Tabel 4.17 di atas, pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,421 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,7247. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 6,421 $> t_{tabel}$ 1,7247, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

Variabel motivasi kerja (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,591 dengan taraf signifikansi 0,008. Nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,7247. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,951 $> t_{tabel}$ 1,7247, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan melihat R^2 . Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.738	1.163

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besar R^2 adalah 0,762 atau 76,2%. Hal ini berarti sebesar 76,2% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya, 76,2% variabel kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dijelaskan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian, maka peneliti akan memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat di dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Dalam penelitian ini berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja (X1) sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,421 > 1,7247$), yang berarti bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan itu baik, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti

Sumekar Cabang Pamekasan adalah diterima secara parsial. Penelitian ini memperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didasarkan pada tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 70, menjawab setuju sebanyak 97, dan menjawab netral sebanyak 17 terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dengan perolehan kategori interpretasi skor sebesar 85% (sangat kuat). Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja dari suatu perusahaan, maka akan lebih meningkatkan kinerja dari karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal terpenting yang dapat meningkatkan kinerja. Artinya ketika lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman, dan tentram maka karyawan akan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan lebih meningkat.

Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.⁹ Di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan, hubungan kerja antar karyawan terjalin sangat baik atau bisa dikatakan sudah bersifat kekeluargaan, begitupun dengan hubungan karyawan dengan pimpinan.¹⁰ Dengan hubungan kerja yang terjalin sangat baik tersebut akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja

⁹ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2007). hlm. 301

¹⁰ Lina Sari Fardania, Funding BPRS Bhakti Sumekar Pamekasan, Wawancara langsung, (7 Maret 2021).

yang terjalin tidak baik, maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga secara tidak langsung dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nova Syafrina dan Sudarmin Manik yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri” yang menyatakan bahwa berdasarkan koefisien determinasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,3%, sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti. Artinya, penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.¹¹

2. Hipotesis 2: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Dalam penelitian ini berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai signifikan motivasi kerja (X2) sebesar 0,008. Dimana nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,421 > 2,951$), yang berarti bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan juga akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan adalah diterima secara parsial. Penelitian ini memperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didasarkan

¹¹ Nova Syafrina,” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri” *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2018, hlm. 189

pada tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 121, dan menjawab setuju sebanyak 155 terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja dengan perolehan kategori interpretasi skor sebesar 88% (sangat kuat). Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan, maka akan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Berdasarkan hasil uji statistik H_0 ditolak dan H_a diterima.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.¹² Hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, bahwasanya di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dalam meningkatkan pelayanan dan kualitas SDMnya, kantor tersebut mengikut sertakan para karyawannya ke beberapa pelatihan, workshop, dan study banding. Sehingga dengan hal itu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang” yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja

¹² Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang” *Jurnal Edunomic* Vol. 6 No. 2 tahun 2018, hlm. 67

dengan nilai t_{hitung} sebesar $8,837 > t_{tabel}$ sebesar $1,697$, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³

3. Hipotesis 3: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Berdasarkan hasil uji statistik, penelitian ini diperoleh nilai signifikan $0,000$, F_{hitung} sebesar $31,945 > F_{tabel}$ sebesar $3,49$. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} $31,945 > F_{tabel}$ $3,49$, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja (X) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam suatu perusahaan itu baik, maka kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan akan lebih meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan adalah diterima secara simultan. Penelitian ini memperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,762$. Ini berarti kontribusi variabel-variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar $76,2\%$, sedangkan sisanya $23,8\%$

¹³ Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang" *Jurnal Edunomic* Vol. 6 No. 2 tahun 2018, hlm. 71

dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor internal adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan untuk faktor eksternal adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan system manajemen perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmin Islmiah, Sugiyanto dan Deden yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019.¹⁴

¹⁴ Darmin Islmiah, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019” *Jurnal Eduecco*, hlm. 33