

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

a. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputi Gubernur Bank Indonesia. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.

PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk kami bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di wilayah Madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.

PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki 1 Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan dan 1 Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan, mengajak kepada para muslimin dan muslimat untuk

menabung dan berinvestasi pada PT BPRS Sarana Prima Mandiri melalui produk Tabungan Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan Investasi berupa Deposito Mudharabah. Dana Tabungan dan investasi nasabah siap kami salurkan kepada umat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif melalui produk pembiayaan prinsip Murabahah dengan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad bagi hasil, dan prinsip Ijarah dengan akad sewa, serta Gadai Emas iB dengan akad Al Qard.

Perkembangan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana PT BPRS Sarana Prima Mandiri 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.

Tabel 4.1
Daftar Pemegang Saham PT. BPRS Sarana Prima Mandiri
Per 29 Maret 2019

No	Nama	Jumlah Saham (Lembar)	Jumlah yang disetor (Rupiah)	Persentase Kepemilikan
1	H. Achmad Sanusi	4100	4.100.000.000	82,40%
2	Drs. H. Amiril, M.Si	438	438.000.000	8,8%
3	Dr. Alwi, M.Hum	438	438.000.000	8,8%

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, Desember 2022

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

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

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

c. Alamat Kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Lokasi kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri letak-letaknya sebagai berikut:

Tabel 4.2

Jaringan Kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

No	Jaringan Kantor	Alamat
1	Kantor Pusat	Jl. KH. Agus Salim No. 20 Kelurahan Barurambat Kota, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan. Tlp. (0324) 326696/326682
2	Kantor Cabang Sumenep	Jl. Raya Trunojoyo Komplek Adi Poday Sumenep
3	Kantor Kas Larangan	Jl. Talang Siring (Pasar Larangan) Pamekasan
4	Kantor Payment Point Ummul Quro	Komplek Pondok Pesantren Ummul Quro As Suyuti Plakpak Pamekasan
5	Kantor Kas Bandaran	Jl. Raya Bandaran (Pasar Bandaran) Tlanakan Pamekasan. Tlp. (0852) 31749402
6	Kantor Cabang Bangkalan	Jl. Trunojoyo 56 Bangkalan. Tlp. (031) 3095392
7	Kantor Kas Arosbaya	Jl. Rongkemasan Arosbaya Bangkalan
8	Kantor Kas Kamal	Jl. Raya Kamal (Pasar Kamal) Bangkalan. Tlp. 031 30171776

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, Desember 2022

d. Kepesertaan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS)

Bank Syariah SPM telah tercatat sebagai Peserta LPS dengan Nomor Kepesertaan B 1885/LPS/DPMR/2015, Sehingga seluruh simpanan telah dijamin oleh LPS.¹

e. Bentuk/Badan Hukum PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Surat Keterangan Domisili Usaha (SKDU)

Nomor : 510/1626/434.403.16/2010

Tanda Daftar Perusahaan (TDP) perusahaan terbuka berdasarkan undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yaitu:

Nomor TDP : 132216500013

Pendaftaran : 22 Desember 2010

NPWP : 01.309.883.5-644.001

No Telepon : 0811315124

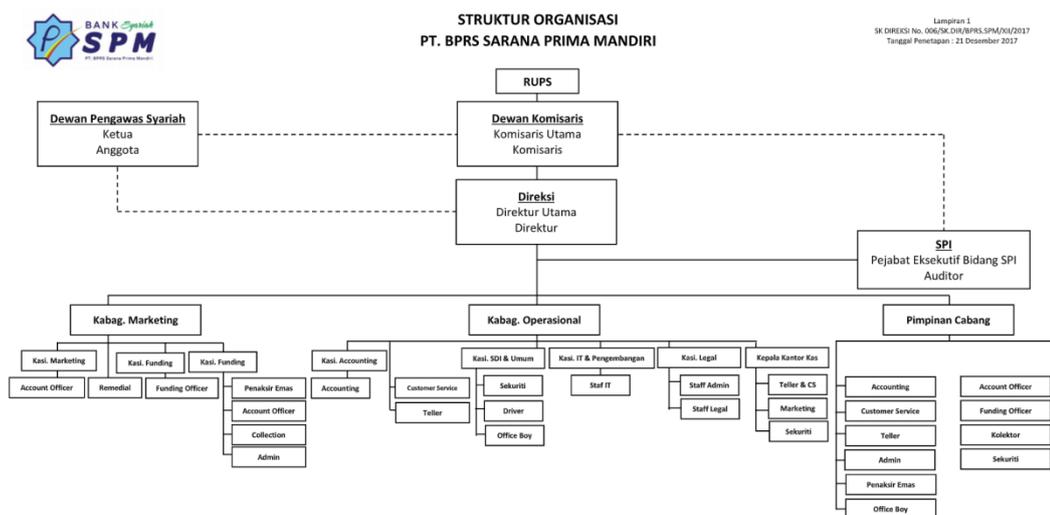
f. Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Struktur organisasi ini merupakan alat terpenting bagi sebuah perusahaan atau instansi karena dengan adanya stuktur organisasi setiap karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar sehingga mereka akan melaksanakan pekerjaan itu dengan baik dan benar. Adapun struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri adalah seperti di bawah ini.

¹ <https://banksyariahspm.co.id/> di akses pada tanggal 22 Desember 2022, pukul: 14.17 WIB.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri



Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, Desember 2022

g. Produk dan Layanan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

- 1) Produk Pendanaan
 - a) Tabungan Multi Guna
 - b) Tabungan Taubah/Haji
 - c) Tabungan Umroh
 - d) Tabungan Tarbiyah
 - e) Tabungan Qurban
 - f) Deposito
- 2) Produk Pembiayaan
 - a) Murabahah
 - b) Mudharabah/ Musyarakah

- c) Pembiayaan Multijasa
 - d) Pembiayaan Modal Usaha Syariah
 - e) Pembiayaan Konsumtif Lainnya
 - f) TABAROK (Pembiayaan Modal Kerja Tanpa Agunan Barokah)
 - g) Talangan Umroh
 - h) Pembelian Kendaraan Bermotor
 - i) Gadai Emas iB
- 3) Layanan
- a) Payroll
 - b) Payment Point

h. Data Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Adapun data mengenai nama karyawan dari semua karyawan PT.

BPRS Sarana Mandiri Pamekasan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Data Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

No	Nama	Jabatan	Jumlah
1	H. Surahman	Direktur Utama	1
2	Mariyatul Kiptiyah	Direktur	1
3	Ajeng Permatasari	PE Kepatuhan dan Manajemen Resiko	1
4	Trisno Wahyudi	Kabag Marketing	1
5	Sitti Azizah	Kabag Operasional	1
6	Ikbal	Kabag Founding	1
7	Lailiyatul Masruroh	SPI	1
8	Moh Erfan M	Kasi Admin	1
9	Fauzi Abdillah	Kasi Remedial	1
10	Arif Kurniawan	Kasi Marketing Produktif	1

11	Farhis Anggara	Kasi Marketing Komsumtif	1
12	Erly Arinda Novita Yuliaty	Kasi Operasional	1
13	Moh Syaiful Hakim	Kasi Founding & Remedial	1
14	Moh Ali Badwi, dan Nurul Amin	Penaksir Emas	2
15	Moh Syafiuddin	Apprasial	1
16	Hosnul Hotimah, dan Lizania Octafiatul Badriah	Teller Pusat	2
17	Ira Cahyaningias	Customer Service	1
18	Nurul Hidayat	Admin	1
19	Nurul Mahfuzh	IT & Admin	1
20	Fery Fengki	IT & Pengembangan	1
21	Retno Ellys Sasti, Supriyadi, dan Rizki Tri Norhafa	AO Landing	3
22	Ficky Fauzi	AO Kolektor	1
23	Roni, Abdul Hamid, dan Habibur Rahman	Kolektor Umum	3
24	Rendiyanto, Zizwandi, dan Achmad Tajuddin Thalabi	Founding	3
25	Sofiyatun	SDI & Umum	1
26	Erlita Yuniar Ihsan	Accounting	1
27	Sri Rahayu	Support Remedial	1
28	Lutfi Darajat	Driver	1
29	Moh Kusyairi, dan Ragil Putranto	Satpam Pusat	2
30	Hairil Anwar	Office Boy	1
Total Jumlah Karyawan			39

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, Desember 2022

Berdasarkan jumlah karyawan dapat disimpulkan semua karyawan tersebut merupakan responden dalam penelitian ini kecuali bagian direksi karena direksi tidak dikategorikan sebagai pekerja atau karyawan, melainkan sebagai pengusaha yang mengurus dan menjalankan perusahaan. Jadi total responden di dalam penelitian ini adalah 37 karyawan.

i. SOP (Standard Operating Procedure) Devisi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Adapun data mengenai Standar Operasional Prosedur yang biasa disingkat dengan SOP di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Mandiri Pamekasan sebagai berikut:²

Tabel 4.4
Standar Operasional Prosedur (SOP) Devisi
PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
1	Direktur Utama	a. Memimpin, merencanakan, mengawasi, mengkoordinasi, dan mengembangkan kegiatan operasional, serta kebijakan Bank sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. b. Bertanggung jawab atas ketaatan bank pada Undang-Undang, peraturan, dan ketentuan khusus pembiayaan.
2	Direktur	a. Menjalankan, memimpin, menetapkan, memilih, menyetujui, dan menyampaikan laporan.
3	PE Kepatuhan dan Manajemen Resiko	a. Melakukan tingkat risiko kepatuhan dengan menggunakan parameter sanksi dari regulator/otoritas seperti teguran tertulis, denda, penghentian aktivitas tertentu.
4	Kabag Marketing	a. Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi kerja bagian marketing, meliputi penghimpunan dana dan penyaluran dana kepada masyarakat yang membutuhkan jasa perbankan. b. Menerapkan prinsip syariah dalam menjalankan tugas sehari-hari.

² <https://banksyariahsprm.co.id/> di akses pada tanggal 22 Desember 2022, pukul: 14.35 WIB.

		<ul style="list-style-type: none"> c. Menerapkan dan mengawasi pelaksanaan Prinsip Mengenal Nasabah atau PPAPU atau PPT. d. Sebagai bagian dan anggota tim remediasi dan komite pembiayaan.
5	Kabag Operasional	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja bagian operasional kantor pusat bank, meliputi Teller, Customer Service, tabungan dan deposito, Accounting, legal, administrasi pembiayaan, teknologi sistem informasi, General Affair (bagian umum lainnya seperti Security, Driver, dan Office Boy). b. Bertanggung jawab atas penyediaan dana kas kantor pusat, melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.
6	Kabag Founding	<ul style="list-style-type: none"> a. Mencari pelanggan atau nasabah yang mau menyimpan atau menabung uang miliknya di bank tersebut. b. Memiliki tugas untuk memasarkan, memperkenalkan atau mempromosikan produk-produk dari bank tempatnya bekerja. c. Bertanggung Jawab Melaporkan analisa nasabah deposito dan tabungan.
7	SPI	<ul style="list-style-type: none"> a. Bertugas membantu Direktur Utama dan Dewan Komisaris dengan Menjabarkan secara operasional perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan atas hasil audit. b. Bertanggung jawab dalam menetapkan kebijakan audit, mengevaluasi prosedur yang ada untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran bank dapat tercapai secara optimal.
8	Kasi Admin	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun rencana kerja Sub Seksi Administrasi Keamanan dan Ketertiban. b. Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai bawahan. c. Melakukan bimbingan pegawai bawahan. d. Bertanggung jawab atas hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana kerja dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

9	Kasi Remedial	<p>a. Melakukan kegiatan penanganan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah dengan collection, penyelesaian melalui eksekusi jaminan (penjualan/lelang), dan bersama dengan legal penyelesaian melalui jalur hukum.</p>
10	Kasi Marketing Produktif	<p>a. Mengelola dan mengembangkan kampanye pemasaran.</p> <p>b. Meneliti dan menganalisis data untuk mengidentifikasi dan menentukan audiens.</p> <p>c. Melakukan aktivitas promosi.</p> <p>d. Mengatur dan mendistribusikan informasi keuangan dan statistik.</p>
11	Kasi Marketing Komsumtif	<p>a. Memasarkan produk perbankan kepada calon nasabah/ nasabah.</p> <p>b. Memaintain dan mempertahankan nasabah existing.</p>
12	Kasi Operasional	<p>a. Membantu mengkoordinir, mengarahkan, mengawasi segala kegiatan personil bidang operasional</p> <p>b. Membantu melaksanakan segala peraturan, ketentuan, prosedur kegiatan operasional yang ditetapkan direksi dan Bank Indonesia dan melaporkan ke kabag dengan tembusan Pimcab apabila terjadi penyimpangan atau permasalahan.</p>
13	Kasi Founding & Remedial	<p>a. Mengkordinasi Account Officer atas perolehan dana.</p> <p>b. Mengawasi kinerja Account Officer mulai pencarian sampai pelunasan.</p>
14	Penaksir Emas	<p>a. Menaksir dan menawarkan gadai emas berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan.</p> <p>b. Menjaga dan memelihara nasabah gadai emas mulai pencairan sampai pelunasan.</p>
15	Appraisal	<p>a. Melaksanakan kegiatan administrasi appraisal maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan appraisal.</p> <p>b. Selalu menjunjung tinggi nilai syariah dalam menjalankan tugas appraisal jaminan dan</p>

		melaporkan hasilnya dengan penuh tanggung jawab.
16	Teller	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pelayanan kepada nasabah dalam transaksi penyetoran dan penarikan uang tunai, pemindah bukuan, transfer antar bank koresponden secara tepat, cepat dan efisien sesuai prosedur dan tata kerja sistem perbankan dengan memperhatikan pengamanan kekayaan bank. b. Bertanggung jawab kepada manajemen atas jumlah uang yang diterima dan atau dibayar, sehingga uang yang ada sesuai dengan bukti.
17	Costumer servis	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pelayanan dan informasi yang memuaskan kepada nasabah atau calon nasabah.
18	Admin	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan kegiatan administrasi pembiayaan, maupun hal-hal yang berkaitan dengan pembukuan pembiayaan dan laporan pembiayaan yang diberikan. b. Bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi pembiayaan dan lancarnya alur kerja administrasi pembiayaan dan alur penata usaha dokumen.
19	IT & Admin	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan dan melaksanakan tugas, memelihara, mengendalikan, dan mengawasi teknologi sistem informasi bank. b. Membuat laporan SID kepada Bank Indonesia.
20	IT & Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan proses identifikasi mengenai kebutuhan pelatihan dan pengembangan diri yang ada di perusahaan. b. Melakukan penyempurnaan dan perubahan terhadap jenis pelatihan dan pengembangan SDM, yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan berbagai faktor lain yang mempengaruhi.
21	AO Lending	<ul style="list-style-type: none"> a. Memasarkan produk pembiayaan antara lain yaitu murabahah, ijarah, mudharabah, qardh, dan rahn atau produk lainnya sesuai kebutuhan nasabah untuk meningkatkan keuntungan

		<p>bank terutama untuk mencapai kepuasan nasabah.</p> <p>b. Dalam menawarkan dan menjual produk, bank harus selalu mengedepankan prinsip-prinsip syariah.</p>
22	AO Kolektor	a. Membuat laporan hasil penagihan.
23	Kolektor Umum	a. Melaksanakan penagihan terhadap nasabah yang telah menunggak kurang lebih 2 bulan.
24	Funding	<p>a. Merupakan bagian marketing yang bertugas memasarkan semua produk tabungan yang dimiliki oleh BPRS Sarana Prima Mandiri.</p> <p>b. Menyediakan layanan antar jemput kepada nasabah.</p>
25	SDI & Umum	<p>a. Mengetahui kebutuhan perusahaan atas penempatan karyawan baik di front office maupun back office.</p> <p>b. Menjaga kualitas karyawan terhadap pelayanan nasabah.</p>
26	Accounting	a. Memeriksa dan melakukan verifikasi transaksi keuangan perusahaan, melakukan pencatatan dan dokumentasi, serta bertugas menyusun laporan keuangan secara akurat.
27	Support Remedial	<p>a. Melakukan kegiatan penanganan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah dengan collection, penyelesaian melalui eksekusi jaminan (penjualan/lelang), dan bersama dengan legal penyelesaian melalui jalur hukum.</p> <p>b. Mendampingi Unit ULaMM dalam hal mengelola pembiayaan bermasalah.</p>
28	Driver	a. Mengemudikan kendaraan kantor setiap ada urusan kantor, baik di dalam maupun diluar kota, serta melakukan pemeliharaan dan perawatan terhadap kendaraan kantor.
29	Satpam	a. Bertanggung jawab dan melaksanakan tugas pengamanan bank, meliputi halaman, gedung, dan peralatan kantor dan seluruh asset bank.
30	OB	1. Melakukan tugas perawatan, pemeliharaan, kebersihan, kerapian, dan keindahan kantor bank meliputi halaman, gedung, dan peralatan

		kantor bank dengan penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi.
--	--	--

Sumber: Data Penelitian, PT BPRS Sarana Prima Mandiri, Desember 2022

2. Deskripsi Data Penelitian, Responden, dan Variabel

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, jenis kuesioner ini menggunakan kuesioner tertutup responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan, bentuknya sama dengan kuesioner pilihan ganda. Dalam penelitian ini menyebarkan 37 kuesioner kepada semua 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 4.5

Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	37
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	37
Kuesioner yang tidak sah	0
Kuesioner yang digunakan	37
Tingkat pengembalian	100%

Tingkat pengembalian yang digunakan	100%
-------------------------------------	------

Sumber: Data primer diolah peneliti, Desember 2022

b. Deskripsi Data Responden

Untuk mempermudah mengidentifikasi responden dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dari semua karyawan PT. BPRS Sarana Mandiri Pamekasan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer diolah peneliti, Desember 2022

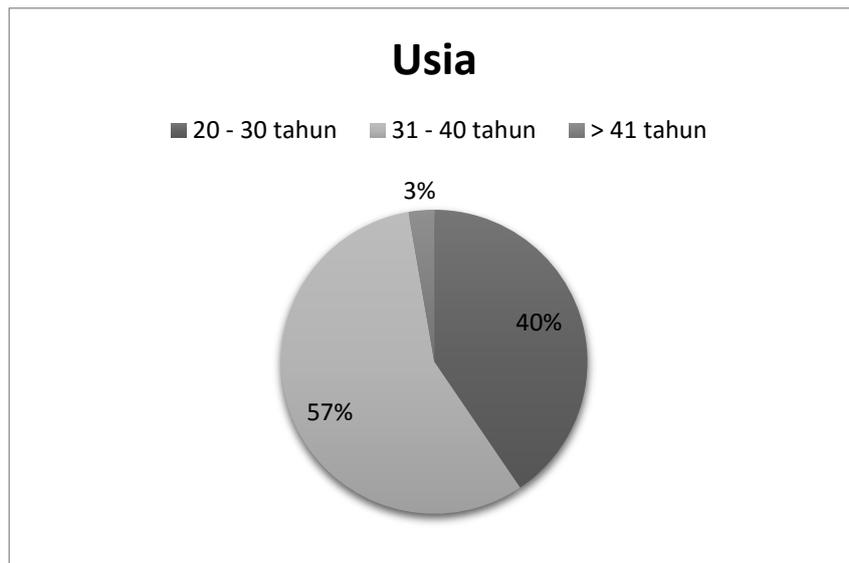
Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui informasi karyawan berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 26 orang dengan presentase 70%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 11 orang dengan presentase 30%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah laki-laki.

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden dari semua karyawan PT.

BPRS Sarana Mandiri Pamekasan sebagai berikut:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



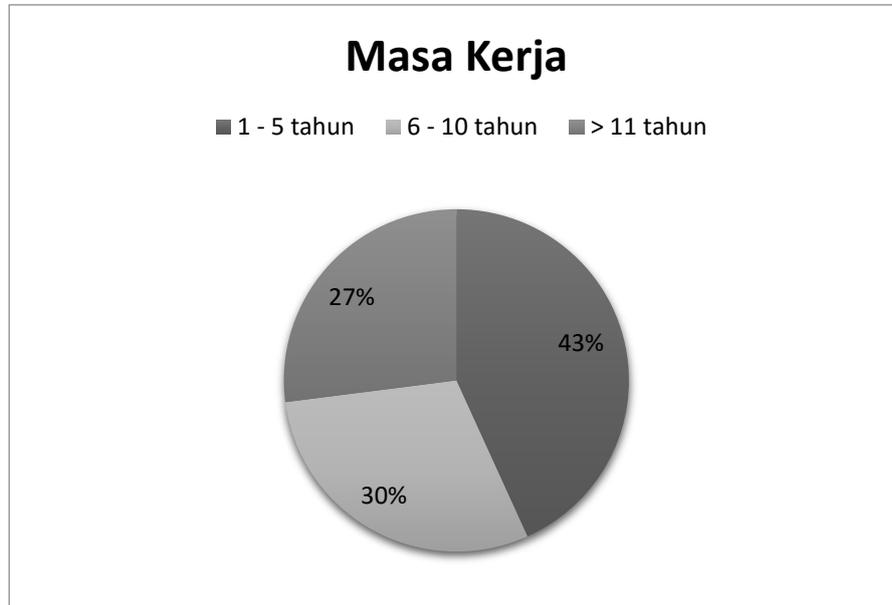
Sumber: Data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat diketahui informasi karyawan berdasarkan usia responden dari usia 20–30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 40% dan dari usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 57% sedangkan usia lebih dari 41 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan usia yaitu dari usia 31-40 tahun..

3) Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden dari semua karyawan PT. BPRS Sarana Mandiri Pamekasan sebagai berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



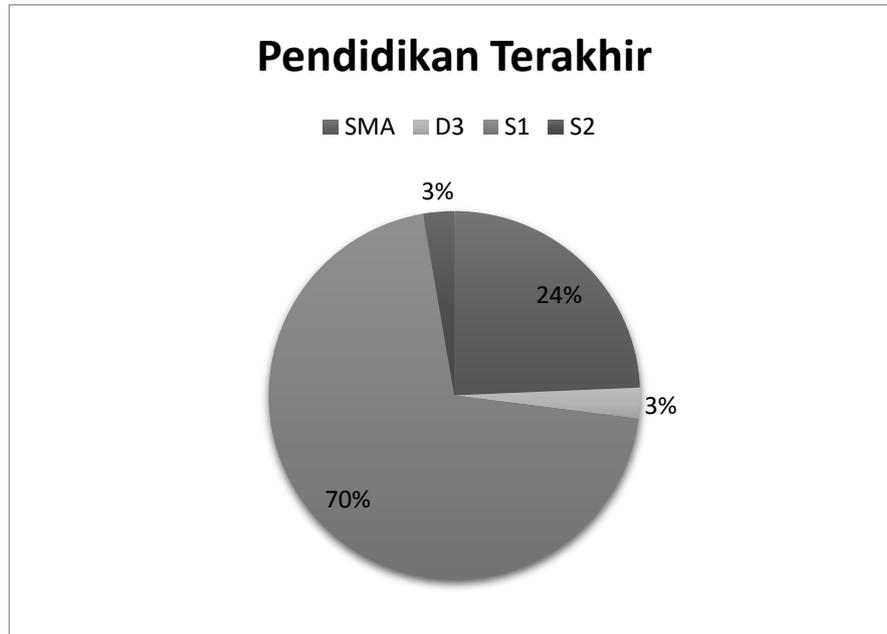
Sumber: Data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja yang diambil sebagai responden yaitu 1-5 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 43% dan 6-10 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 30% dan lebih dari 11 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 27%. Dari keterangan tersebut responden paling banyak berdasarkan masa kerja yaitu 1-5 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 43%.

4) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden dari semua karyawan PT. BPRS Sarana Mandiri Pamekasan sebagai berikut:

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden untuk SMA 9 orang berjumlah dengan persentase 24%, untuk D3 berjumlah 1 orang dengan persentase 3%, untuk S1 berjumlah 26 orang dengan persentase 70%, dan untuk S2 berjumlah 1 orang dengan persentase 3%. Dengan keterangan diatas responden yang diambil paling banyak berdasarkan pendidikan terakhir yaitu S1 berjumlah 26 orang dengan persentase 70%.

c. Deskripsi Data Variabel

Data variabel independen terdiri dari Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala likert, jumlah pernyataan 12 butir untuk variabel Stres Kerja (X1), untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebanyak 9 butir pernyataan, dan variabel Lingkungan Kerja (X3) terdapat 10 butir pernyataan, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 9 butir pernyataan, sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 40 butir.

1) Stres Kerja (X1)

Adapun tanggapan responden tentang variabel Stres Kerja setelah di uji menggunakan SPSS Versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Variabel Stres Kerja (X1)

No Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	11	29,7	13	35,1	10	27	3	8,1	-	-	37	100
X1.2	10	27	13	35,1	12	32,4	2	5,4	-	-	37	100
X1.3	7	18,9	19	51,4	9	24,3	2	5,4	-	-	37	100
X1.4	8	21,6	20	54,1	7	18,9	2	5,4	-	-	37	100
X1.5	3	8,1	23	62,2	6	16,2	5	13,5	-	-	37	100
X1.6	9	24,3	18	48,6	7	18,9	3	8,1	-	-	37	100
X1.7	9	24,3	18	48,6	6	16,2	4	10,8	-	-	37	100
X1.8	4	10,8	22	59,5	7	18,9	4	10,8	-	-	37	100
X1.9	8	21,6	21	56,8	7	18,9	1	2,7	-	-	37	100

X1.10	10	27	19	51,4	6	16,2	2	5,4	-	-	37	100
X1.11	9	24,3	18	48,6	7	18,9	3	8,1	-	-	37	100
X1.12	10	27	19	51,4	7	18,9	1	2,7	-	-	37	100
Total	98		223		91		32					

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item variabel Stres Kerja (X1), responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 98, responden memberikan jawaban Setuju (S) sebanyak 223, responden memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR) sebanyak 91, responden memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) sebanyak 32, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada.

2) Disiplin Kerja (X2)

Adapun tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja setelah di uji menggunakan SPSS Versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X2)

No Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	7	18,9	10	27	12	32,4	8	21,6	-	-	37	100
X2.2	9	24,3	4	10,8	20	54,1	4	10,8	-	-	37	100
X2.3	5	13,5	15	40,5	10	27	7	18,9	-	-	37	100
X2.4	7	18,9	16	43,2	10	27	4	10,8	-	-	37	100

X2.5	6	16,2	21	56,8	7	18,9	3	8,1	-	-	37	100
X2.6	6	16,2	13	35,1	13	35,1	5	13,5	-	-	37	100
X2.7	7	18,9	19	51,4	8	21,6	3	8,1	-	-	37	100
X2.8	6	16,2	17	45,9	9	24,3	5	13,5	-	-	37	100
X2.9	10	27	17	45,9	7	18,9	3	8,1	-	-	37	100
Jumlah	63		132		96		42					

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item variabel Disiplin Kerja (X2), responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 63, responden memberikan jawaban Setuju (S) sebanyak 132, responden memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR) sebanyak 96, responden memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) sebanyak 42, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada.

3) Lingkungan Kerja (X3)

Adapun tanggapan responden tentang variabel Lingkungan Kerja setelah di uji menggunakan SPSS Versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	9	24,3	12	32,4	8	21,6	8	21,6	-	-	37	100

X3.2	9	24,3	8	21,6	11	29,7	9	24,3	-	-	37	100
X3.3	11	29,7	4	10,8	14	37,8	8	21,6	-	-	37	100
X3.4	10	27	16	43,2	5	13,5	6	16,2	-	-	37	100
X3.5	9	24,3	11	29,7	12	32,4	5	13,5	-	-	37	100
X3.6	5	13,5	14	37,8	13	35,1	5	13,5	-	-	37	100
X3.7	5	13,5	18	48,6	11	29,7	3	8,1	-	-	37	100
X3.8	6	16,2	11	29,7	14	37,8	6	16,2	-	-	37	100
X3.9	11	29,7	9	24,3	11	29,7	6	16,2	-	-	37	100
X3.10	9	24,3	17	45,9	7	18,9	4	10,8	-	-	37	100
Jumlah	84		120		106		60					

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item variabel Lingkungan Kerja (X3), responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 84, responden memberikan jawaban Setuju (S) sebanyak 120, responden memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR) sebanyak 106, responden memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) sebanyak 60, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan setelah di uji menggunakan SPSS Versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9**Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	5	13,5	16	43,2	12	32,4	4	10,8	-	-	37	100
Y.2	7	18,9	15	40,5	12	32,4	3	8,1	-	-	37	100
Y.3	8	21,6	12	32,4	14	37,8	3	8,1	-	-	37	100
Y.4	10	27	15	40,5	11	29,7	1	2,7	-	-	37	100
Y.5	5	13,5	13	35,1	14	37,8	5	13,5	-	-	37	100
Y.6	5	13,5	18	48,6	11	29,7	3	8,1	-	-	37	100
Y.7	6	16,2	11	29,7	14	37,8	6	16,2	-	-	37	100
Y.8	11	29,7	9	24,3	11	29,7	6	16,2	-	-	37	100
Y.9	9	24,3	17	45,9	7	18,9	4	10,8	-	-	37	100
Jumlah	66		126		106		35					

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item variabel Kinerja Karyawan (Y), responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 66, responden memberikan jawaban Setuju (S) sebanyak 126, responden memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR) sebanyak 106, responden memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) sebanyak 35, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada.

3. Uji Kualitas Data

Tujuan dari Uji Kualitas Data ini untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam Uji Kualitas Data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pada kasus ini jumlah sampel (n) = 37, untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dan $\alpha = 0,05$. Hasil r_{tabel} diperoleh sebesar 0,325 variabel dikatakan valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig.	Validasi
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,843**	0,325	0,000	Valid
	X1.2	0,865**	0,325	0,000	Valid
	X1.3	0,886**	0,325	0,000	Valid
	X1.4	0,907**	0,325	0,000	Valid
	X1.5	0,704**	0,325	0,000	Valid
	X1.6	0,837**	0,325	0,000	Valid
	X1.7	0,804**	0,325	0,000	Valid
	X1.8	0,655**	0,325	0,000	Valid
	X1.9	0,749**	0,325	0,000	Valid

	X1.10	0,806 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X1.11	0,903 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X1.12	0,744 ^{**}	0,325	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,703 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X2.2	0,818 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X2.3	0,782 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X2.4	0,790 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X2.5	0,747 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X2.6	0,671 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X2.7	0,838 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X2.8	0,750 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X2.9	0,715 ^{**}	0,325	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,835 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X3.2	0,819 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X3.3	0,849 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X3.4	0,850 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X3.5	0,797 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X3.6	0,692 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X3.7	0,716 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X3.8	0,757 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X3.9	0,892 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	X3.10	0,830 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	Y.1	0648 ^{**}	0,325	0,000	Valid
	Y.2	0,723 ^{**}	0,325	0,000	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.3	0,863**	0,325	0,000	Valid
	Y.4	0,779**	0,325	0,000	Valid
	Y.5	0,735**	0,325	0,000	Valid
	Y.6	0,727**	0,325	0,000	Valid
	Y.7	0,778**	0,325	0,000	Valid
	Y.8	0,824**	0,325	0,000	Valid
	Y.9	0,816**	0,325	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan hasil nilai r_{hitung} pada kolom koefisien lebih besar daripada nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari antar variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,952	12	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,905	9	Reliabel

Lingkungan Kerja (X3)	0,939	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	9	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa tiap-tiap variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini bertujuan memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi masalah multikolinearitas. Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Dengan semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,180	1,747		2,393	,023		
	Stres Kerja (X1)	,014	,084	,018	,162	,872	,176	5,670
	Disiplin Kerja (X2)	,183	,084	,183	2,187	,036	,298	3,356
	Lingkungan Kerja (X3)	,614	,078	,796	7,833	,000	,203	4,935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan nilai *Tolerance* untuk variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,176, 0,298 dan 0,203. Nilai *Tolerance* yang diperoleh pada variabel tersebut lebih dari 0.10 dan nilai VIF untuk variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 5,670, 3,356 dan 4,935. Dimana nilai VIF pada variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

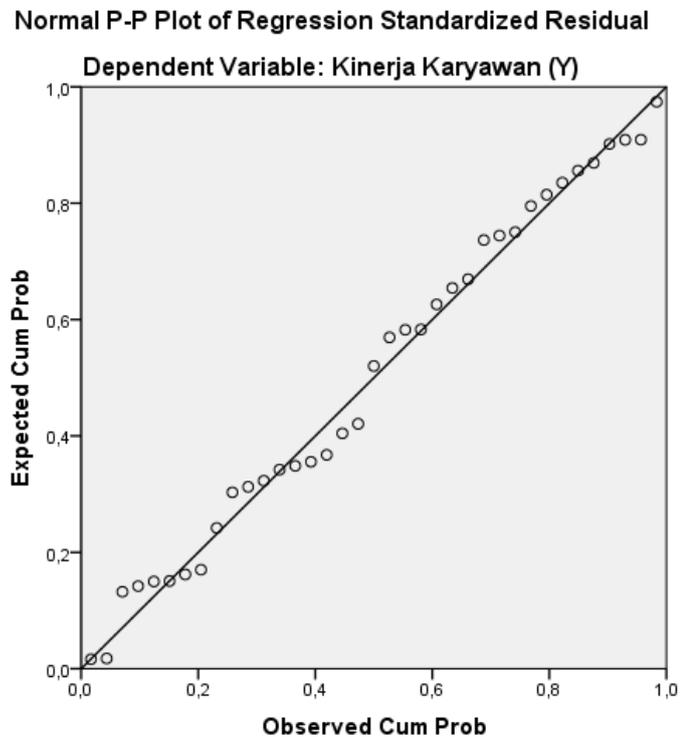
b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari $\text{Alpha} = 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *probability plot* dan *One-Sample Kolmogorov-smirnov*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *probability plot* sebagai berikut:

Gambar 4.6

Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*



Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Pada gambar 4.6 grafik normal *Probability Plot* diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya lagi akan dilakukan uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov-smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65215519
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
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, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Pada hasil uji normalitas di atas diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model Regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Adapun hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,965 ^a	,931	,925	1,72562	2,299
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

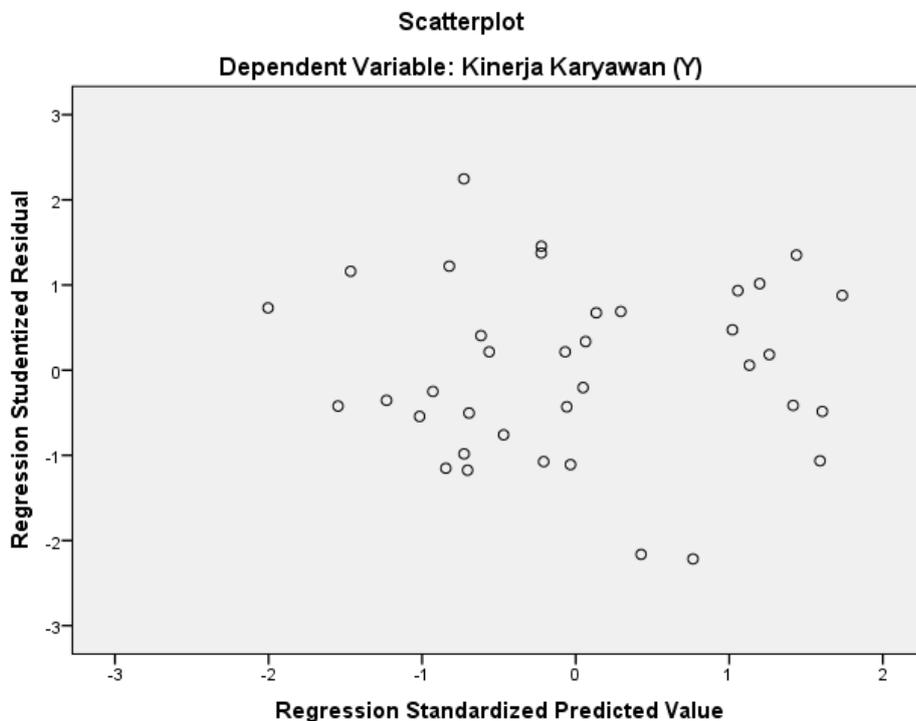
Dari tabel 4.14 di atas nilai DW = 2,299, untuk mencari nilai dU dan dL dari tabel Durbin-Watson dengan ketentuan 5%, n (sampel) = 37 dan k (jumlah variabel independen) = 3, diperoleh nilai dU = 1,655 dan nilai dL = 1,307, nilai DW = 2,299 harus berada diantara nilai dU = 1,655 dan 4-dU = 2,345 ($dU < DW < 4-dU$) = (1,655 < 2,299 < 2,345), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila nilai probabilitas signifikansinya diatas 0,05 maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji grafik *scatterplot* dan uji glejser. Hasil uji *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 4.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*



Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Pada gambar 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 dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Hasil Uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,184	,908		,203	,841
	Stres Kerja (X1)	,043	,044	,381	,979	,335
	Disiplin Kerja (X2)	,055	,044	,376	1,254	,219
	Lingkungan Kerja (X3)	-,072	,041	-,643	-1,770	,086

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan tabel diatas uji heteroskedastisitas Glejser terlihat bahwa nilai signifikansi variabel independen yaitu variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 0,335, 0,219 dan 0,086. Nilai dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,180	1,747		2,393	,023
	Stres Kerja (X1)	,014	,084	,018	,162	,872
	Disiplin Kerja (X2)	,183	,084	,183	2,187	,036
	Lingkungan Kerja (X3)	,614	,078	,796	7,833	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Hasil analisis regresi tabel di atas digunakan sebagai dasar untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang menghasilkan koefisien-koefisien regresi tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda berikut ini:

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

$$Y = 4,180 + 0,014X_1 + 0,183X_2 + 0,614X_3 + \varepsilon$$

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

- a. Nilai konstanta (α) = 4,180 artinya apabila skor variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan naik sebesar 4,180.

- b. Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X1) sebesar 0,014 artinya apabila Stres Kerja meningkat 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,014.
- c. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,183 artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,183.
- d. Nilai koefisien regresi gaya Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,614 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,614.

2. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) yaitu variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,180	1,747		2,393	,023
	Stres Kerja (X1)	,014	,084	,018	,162	,872
	Disiplin Kerja (X2)	,183	,084	,183	2,187	,036
	Lingkungan Kerja (X3)	,614	,078	,796	7,833	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan hasil uji t di atas, pengaruh masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Stres Kerja (X1)

Dari hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Stres Kerja sebesar 0,162 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034. Nilai t_{tabel} tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - k - 1 = 37 - 3 - 1 = 33$, dan nilai $\alpha = 5\% / 2 = 0,025$. Dari hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,162 < 2,034$. Selain itu berdasarkan nilai tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Stres Kerja lebih besar dari nilai α yaitu $0,872 > 0,05$. Sehingga Hipotesis Pertama (H_1) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan tidak dapat diterima.

b. Disiplin Kerja (X2)

Dari hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 2,187 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034. Nilai t_{tabel} tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - k - 1 = 37 - 3 - 1 = 33$, dan nilai $\alpha = 5\% / 2 = 0,025$. Dari hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,187 > 2,034$. Selain itu berdasarkan nilai tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja lebih kecil dari nilai α yaitu $0,036 < 0,05$. Sehingga Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat diterima..

c. Lingkungan kerja

Dari hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja sebesar 7,833 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034. Nilai t_{tabel} tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - k - 1 = 37 - 3 - 1 = 33$, dan nilai $\alpha = 5\%/2 = 0,025$. Dari hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,833 > 2,034$. Selain itu berdasarkan nilai tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja lebih kecil dari nilai α yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat diterima.

3. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel Independen (X) yaitu variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap variabel Dependen (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji f dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1323,626	3	441,209	148,168	,000 ^b
	Residual	98,266	33	2,978		
	Total	1421,892	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X1)						

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Dilihat dari hasil uji f di diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 148,168 dan f_{tabel} sebesar 2,880. Nilai f_{tabel} tersebut diperoleh dengan cara melihat tabel f dengan menggunakan rumus $k;n-k$ dengan k adalah jumlah variabel Independen = 3 dan n adalah jumlah responden = 37. Jadi $k;n-k = 3 ; 34$. Jadi dapat dilihat pada tabel f pada baris 3 kolom 34 yaitu $f_{tabel} = 2,880$, sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $148,168 > 2,880$. Selain itu, dari hasil uji f di atas diketahui nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat diterima..

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel Independen dengan variabel Dependen pada suatu persamaan regresi. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel Independen yang terdiri dari variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu memberikan hampir semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel Kinerja

Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,931	,925	1,72562
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X1)				

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, Desember 2022

Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,925. Ini berarti kontribusi variasi variabel independen (Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 92,5%, sedangkan sisanya 7,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Berdasarkan hasil penelitian pada kolom sig. (signifikan) di tabel 4.18 *Coefficients*, di dapat nilai sig. 0,872 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,872 > 0,05$, dan nilai t_{hitung} sebesar $0,162 < t_{tabel} 2,034$. Maka Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Sehingga Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan tidak dapat diterima.

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. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Menurut Davis dan Newstrom dalam Rivai dan Mulyadi, stres kerja dapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak beristirahat, bersantai sejenak,

memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, dan berteman dengan rekan kerja yang optimis.³

Dilihat dari data penelitian dalam hal karakteristik responden, berdasarkan usia rata-rata berusia 31-40 tahun, dimana pada usia yang seperti itu mereka masih semangat-semangatnya bekerja dan tidak memperdulikan masalah yang ada di luar pekerjaan dan tidak akan menyebabkan gejala stres kerja, dan dilihat dari karakteristik masa kerjanya mayoritas disana paling banyak 1-5 tahun, dimana pada masa kerja yang sudah lumayan lama pastinya memiliki banyak pengalaman yang dimilikinya, semakin lama seseorang bekerja dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan, hal ini dapat membuat seseorang mengatasi stres yang dialaminya, karena dia memiliki strategi serta upaya untuk mengendalikan terjadinya stres kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins, yang menyatakan bahwa seseorang yang bertahan lama dalam pekerjaannya akan semakin dapat menghadapi stres kerja dan memiliki strategi serta upaya untuk mengendalikan terjadinya stres kerja,⁴

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, dan Rita N. Taroreh, mereka menyatakan

³ Nadia Antonita Christy, dkk, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *The Influence of Job Stress on Employees Job Performance.*" *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol.3 no.2 (Agustus 2017): 76.

⁴ Saenal, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi sarana Beton di Makassar." (2018): 124.

bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.⁵

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,187 > 2,034$. Dan juga nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai $sig. < \alpha$ yaitu $0,036 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Sehingga Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat diterima.

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan dalam mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin Kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja yang baik bagi seorang karyawan dan juga disiplin dapat memperlancar pelaksanaan kerja seorang karyawan sehingga memperoleh hasil yang optimal. Pegawai dengan disiplin yang baik tentu menjadi gelisah saat melalaikan pekerjaan bila belum selesai, dan sebaliknya bakal bangga jika bisa menangani

⁵ Yuliyah Ahmad, dkk. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado." *Jurnal EMBA*, Vol.7 no.3 (Juli 2019): 2819.

pekerjaan tepat pada waktunya. Pegawai yang disiplin memiliki ambisi untuk menangani pekerjaannya dalam waktu tertentu dan selalu memomorsatukan pekerjaan yang *urgent* dan harus diselesaikan terlebih dahulu.

Dilihat dari data penelitian dalam hal karakteristik responden, berdasarkan masa kerjanya rata-rata paling banyak 1-5 tahun, dimana pada masa kerja yang seperti itu mereka akan menerapkan kedisiplinan seperti datang tepat waktu dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan. Selain itu, dari hasil penelitian di lapangan diperoleh tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan sudah sangat baik. Dan dari hasil pengamatan peneliti selama penelitian pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan, disiplin kerja disana sudah baik seperti datang dan pulang kerja pada tepat waktu dan jarang sekali tidak masuk kerja tanpa keterangan (alfa).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana Vallennia, Atik Atikah, dan Fitri Nur Azizah, menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. PT. Sinar Sosro Rancaekek.⁶ Hal ini juga diungkapkan oleh Yunia Lestari, Faizal Mulia, Nor Norisanti, menyatakan bahwa Disiplin

⁶ Kirana Vallennia, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)." *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 48.

Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan searah, apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat namun apabila Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Karyawan juga ikut menurun.⁷

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,833 > 2,034$. Dan juga nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai $sig. < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Sehingga Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat diterima.

Lingkungan Kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah dan lain sebagainya.

⁷ Yunia Lestari, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi." *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.3 no.3 (September 2020): 43.

Lingkungan kerja juga penting dan besar pula pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan.

Dilihat dari data penelitian dalam hal karakteristik responden, berdasarkan usia rata-rata berusia 31-40 tahun, dimana pada usia seperti itu mereka sudah terbiasa dalam hal kebersihan. Dari pengamatan peneliti selama penelitian lingkungan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan sudah baik, hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja yang meliputi penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, dan suara atau kebisingan sudah baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.⁸ Hal ini juga diungkapkan oleh Lyta Lestary dan Harmon, menyatakan bahwa Lingkungan Kerja ada pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).⁹

⁸ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, vol.9 no.2 (November): 280.

⁹ Lyta Lestary, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol.3 no.2 (Agustus 2017): 103.

4. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai yang menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $148,168 > 2,880$. Selain itu, dari hasil uji f diketahui nilai $Sig. 0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Sehingga Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat diterima.

Masalah Stres Kerja di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja, lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan karyawan akan semangat dalam bekerja

karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indah Liana Sari, Victor P.K. Lengkong, Jantje L. Sepang membuktikan bahwa berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian yang telah dilakukan Ferawati, membuktikan bahwa berdasarkan analisis yang telah dilakukan, Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara serentak.