

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

##### **1. Sejarah BPRS Bhakti Sumekar**

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Sumenep. BPRS Bhakti Sumekar berdiri sejak tanggal 16 September 2002 berbentuk perseroan terbatas (PT). Seiring perkembangan, statusnya menjadi badan usaha milik daerah (BUMD). Letak kantor pusat di Sumenep yang merupakan asal berdirinya PT. BPRS Bhakti Sumekar yaitu dimulai dengan berdirinya PT. BPR Dana Merapi.<sup>1</sup>

PT. BPRS Dana Merapi merupakan yang diakuisisi oleh pemerintah kabupaten sumenep yang merupakan asal berdirinya PT. BPRS Bhakti Sumekar. PT. BPR Dana Merapi berdiri berdasarkan akta notaris Yanita Poerbo SH. No. 64 tanggal 30 juli 1992 yang disahkan oleh Manteri Kehakiman RI dalam surat keputusan nomer C2-392.HT.01.01.TH.1993 tanggal 6 february 1993. Rencana akuisisi dari pemerintah Kabupaten Sumenep telah direkomendasi dan telah mendapat persetujuan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep pada tanggal 19 november 2001 dengan nomer surat 910/953/435.040/2001 dan juga telah mendapatkan persetujuan Bank Indonesia (BI)

---

<sup>1</sup> BPRS Bhakti Sumekar, <http://www.bhaktisumekar.co.id>.diakses tanggal 2 April 2023 pukul 20:40 WIB.

pada tanggal 20 februari 2002 dengan surat persetujuan nomer 4/5DPBPR/P3BPR/Sb.<sup>2</sup>

Dalam perkembangannya PT. BPR Dana Merapi mengalami perubahan nama menjadi PT. BPR Bhakti Sumekar yang disetujui oleh notaris Kurniawan S.H Notaris di sidoarjo dengan nomor akta 24 tanggal 26 september 2002. Dan persetujuan BI nomor 04/8/KEP/PBI/sb/2002 pada tanggal 1 november 2003 yang disahkan oleh Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, nomor C-19351 NT. 01. 04. Tahun 2002 tanggal 8 okteber 2002.<sup>3</sup>

Pemerintah kabupaten sumenep mengesahkan PT. BPRS Bhakti Sumekar dalam (Perda) dengan no. 6 tahun 2003 tanggal 30 juli 2003. Perubahan nama dari PT. BPR Bhakti Sumekar menjadi PT. BPRS Bhakti Sumekar disahkan oleh notaris di Sukarini S.H no 1. Tanggal 1 november 2003 disidoarjo. Departemen kehakiman RI dan HAM juga ikut mengesahkan dengan nomor C-01389 HT. 01.04 TH 2004. Dan disetujui oleh BI di Jakarta pada tanggal 21 Mei 2004 dengan nomor 6/606/DPbs dan BI Cabang Surabaya pada tanggal 22 juni 2004 dengan nomor 6/353/DPBR/IDBPR/Sb.<sup>4</sup>

## **2. Visi, Misi dan Motto BPRS Bhakti Sumekar Sumenep**

Visi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga. Sedangkan misi adalah hal-hal yang perlu dilakukan untuk mewujudkan visi. Adapun visi dan misi BPRS Bhakti Sumekar sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> BPRS Bhakti Sumekar, <http://www.bhaktisumekar.co.id>.diakses tanggal 2 April 2023 pukul 20:42

WIB

<sup>3</sup>Ibid.

<sup>4</sup> Ibid.

1) Visi

Mewujudkan masyarakat sejahtera yang dilandasi nilai agama dan budaya.

2) Misi

- a) Intermediasi antar pelaku ekonomi perihal permodalan syariah.
- b) Melaksanakan pemberdayaan pengusaha UMKM.
- c) Mengupayakan peningkatan pendapatan asli daerah.

3) Motto

“Mitra Dalam Bermuamalah”

**3. Logo BPRS Bhakti Sumekar Sumenep**

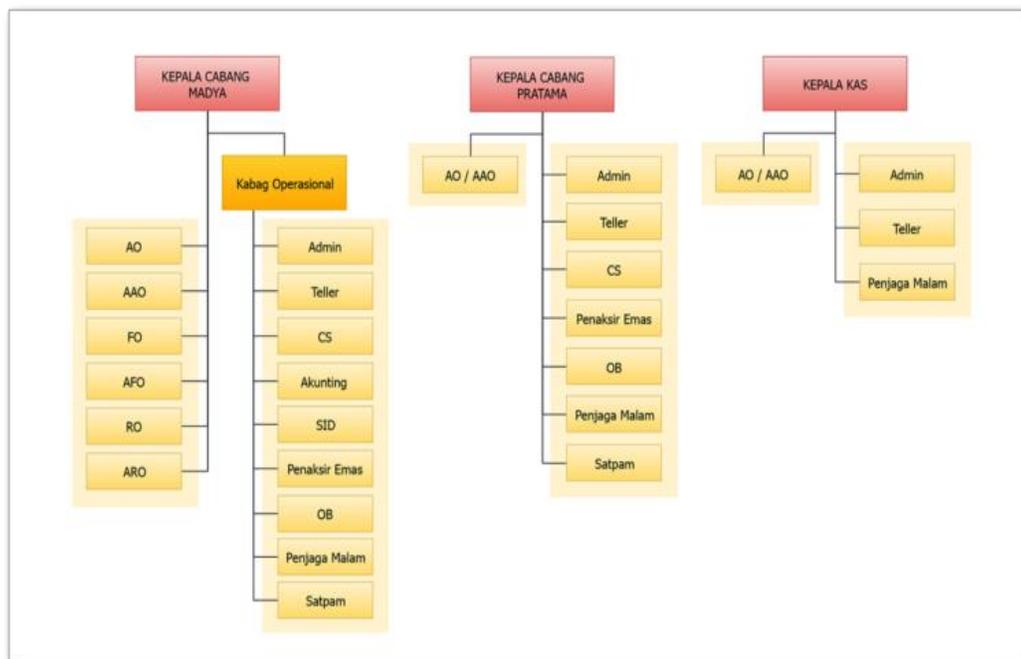
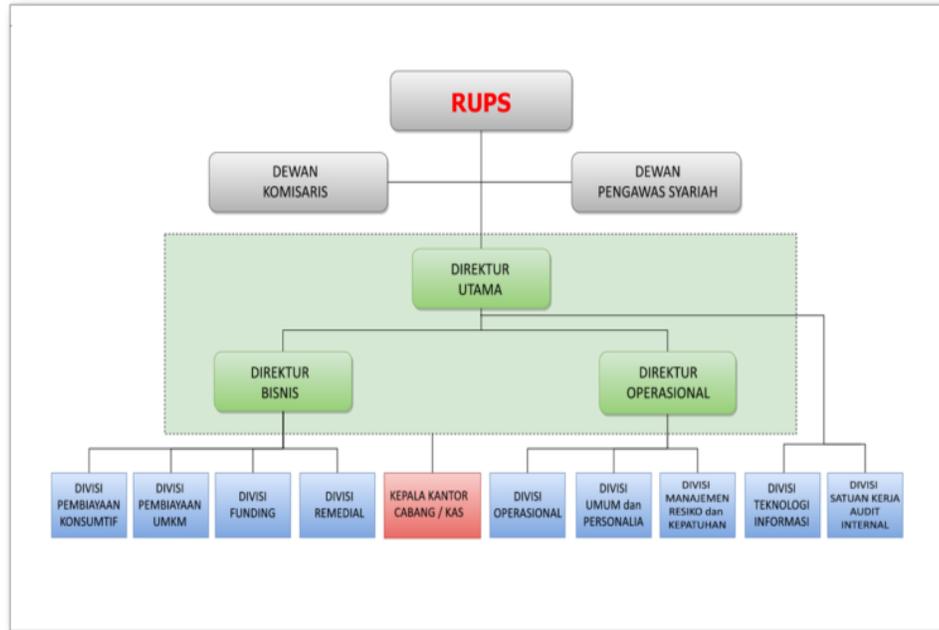
**Gambar 4.1**  
**Logo BPRS Bhakti Sumekar**



**BANK BPRS**  
**BHAKTI SUMEKAR**

#### 4. Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Sumenep<sup>5</sup>**



<sup>5</sup> BPRS Bhakti Sumekar, <http://www.bhaktisumekar.co.id>.diakses tanggal 2 April 2023 pukul 21.07 WIB.

## 5. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis data statistik atau angka, yang tujuannya adalah untuk menemukan sebuah hipotesis atau suatu kebenaran mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di BPRS Bhakti Sumekar sebanyak 196 responden dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *accidental sampling*, artinya sampel diambil secara spontanitas. Jadi mereka yang berada ditempat yang tepat dan diwaktu yang tepat, maka dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.1**  
**Rincian Penyebaran Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarakan	196
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0
Kuesioner yang kembali	196
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	196

**Sumber:** data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang di sebarakan sebanyak196. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembalian yang digunakan sebesar 196%. Sebagaimana hal ini dikemukakan dalam teori Agung Edy

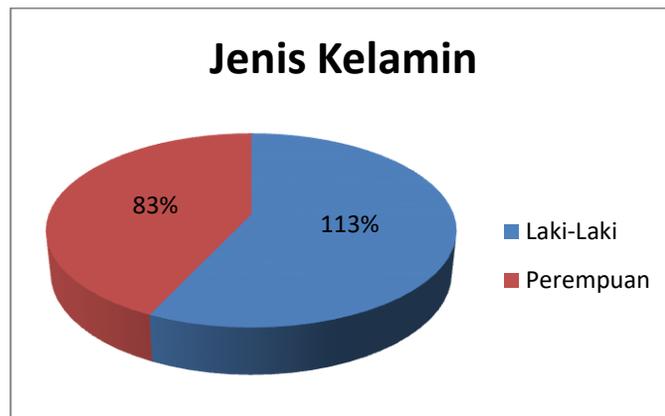
Wibowo yang menyatakan bahwa dalam pedoman dasar pengambilan sampel yaitu semakin besar sampel besar yang diambil maka semakin baik dan semakin dipercaya hasil suatu penelitian.<sup>6</sup>

## 6. Karakteristik Data Penelitian Responden.

### a. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan rincian jenis kelamin responden dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Jenis Kelamin**



**Sumber :** data diolah peneliti 2023

Berdasarkan pada gambar diatas, dapat diuraikan bahwa jenis kelamin responden yang terlibat yaitu laki-laki 113 responden dengan nilai presentase 113% dan perempuan 83 responden dengan nilai presentase 83%.

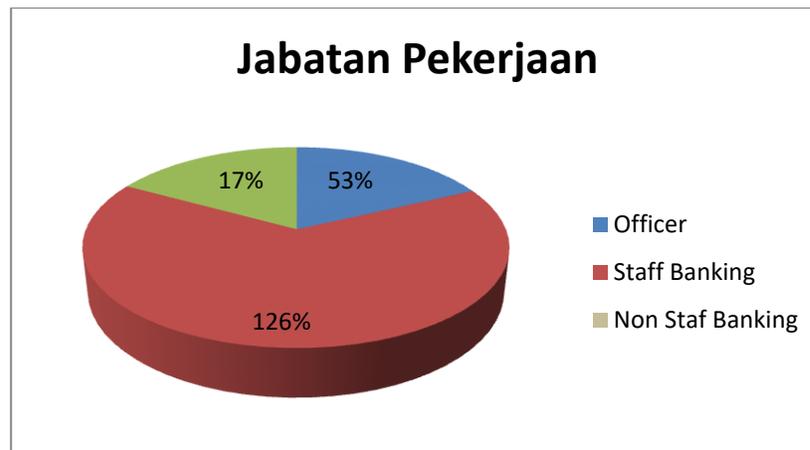
---

<sup>6</sup> Agung Edy Wibowo, *Metodologi Penelitian: Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*, (Cirebon, Insania : 2021), 132.

## b. Jabatan Pekerjaan Responden

Berikut ini merupakan gambar dari rincian jabatan pekerjaan responden sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Jabatan Pekerjaan**



Berdasarkan pada gambar diatas, dapat diuraikan bahwa jabatan pekerjaan responden yang terlibat dalam penelitian ini yaitu officer sebanyak 53 responden dengan presentase 53%, staff banking sebanyak 126 responden dengan nilai presentase 126% dan non staff banking sebanyak 17 responden dengan nilai presentase 17%.

## 7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dengan melihat kuesioner yang

disebarkan, dibawah ini dapat dilihat tanggapan responden melalui data distribusi frekuensi, sebagai berikut:

**a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja**

Jawaban responden terkait dengan variabel lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Statistik Deskriptif**

		Statistics							Total_X
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	1
N	Valid	196	196	196	196	196	196	196	196
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.35	4.26	4.09	3.97	3.84	3.92	3.86	28.29
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	28.00
Mode		4	5	4	4	4	4	4	28
Std. Deviation		.609	.747	.698	.688	.662	.692	.620	2.622
Variance		.371	.558	.487	.474	.439	.478	.384	6.875

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja**

No	Sangat tidak setuju : 1		Tidak setuju : 2		Netral : 3		Setuju : 4		Sangat setuju : 5		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					12	12.0	91	91.0	93	93.0	196
2					23	23.0	87	87.0	86	44.0	196
3					20	20.0	98	98.0	78	78.0	196
4					25	25.0	85	85.0	86	86.0	196
5					36	36.0	90	90.0	60	60.0	196

6					30	30.0	80	80.0	86	86.0	196
7					27	27.0	96	96.0	73	73.0	196
<b>Total</b>					<b>173</b>		<b>627</b>		<b>562</b>		<b>1.372</b>

**Sumber :** data primer diolah pada tahun 2023

Pada tabel diatas menunjukkan responden yang memberikan jawaban pernyataan netral sebanyak 173, responden yang memberikan jawaban pernyataan setuju sebanyak 627 dan responden yang memberikan jawaban pernyataan sangat setuju sebanyak 562. Pada dalam variabel lingkungan kerja tidak ada yang menjawab pernyataan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga :

$$\text{Skor} = (\sum \text{STSx1}) + (\sum \text{TSx2}) + (\sum \text{Nx2}) + (\sum \text{STx4}) + (\sum \text{SSx5}) : (\text{n} \times 5 \times 7)$$

$$= (0 \times 1) + (0 \times 2) + (173 \times 3) + (627 \times 4) + (562 \times 5) : (196 \times 5 \times 7)$$

$$= (0 + 0 + 519 + 2.508 + 2.810) : 6.860$$

$$= 5.837 : 6.860$$

$$= 0,85 \times 100\%$$

$$= 85\%$$

Secara kontinum 85% termasuk kategori sangat kuat, karena antara 84% - 100% ini sangat baik (sangat kuat).

**b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**

Jawaban responden terkait dengan variabel lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Statistik Dreskriptif**

		Statistics							Total_X
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	2
N	Valid	196	196	196	196	196	196	196	196
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.07	4.17	4.15	4.01	3.93	3.83	3.89	28.05
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	28.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	27
Std. Deviation		.671	.667	.609	.718	.742	.739	.665	2.626
Variance		.450	.446	.371	.515	.551	.547	.442	6.896

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**

No	Sangat Tidak Setuju : 1		Tidak Setuju : 2		Netral : 3		Setuju : 4		Sangat Setuju : 5		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					20	20.0	91	91.0	79	79.0	196
2					25	25.0	87	87.0	84	84.0	196
3					20	20.0	98	98.0	78	78.0	196
4					25	25.0	85	85.0	86	86.0	196
5					36	36.0	90	90.0	60	60.0	196
6					30	30.0	80	80.0	86	86.0	196
7					22	22.0	98	98.0	70	70.0	196

<b>Total</b>					<b>178</b>		<b>629</b>		<b>547</b>		<b>1.372</b>
--------------	--	--	--	--	------------	--	------------	--	------------	--	--------------

**Sumber :** data primer diolah pada tahun 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab pernyataan netral sebanyak 178, responden yang menjawab setuju sebanyak 629 dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 547. Pada variabel motivasi tidak ada responden yang menjawab pernyataan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= (\sum \text{STSx1}) + (\sum \text{TSx2}) + (\sum \text{Nx3}) + (\sum \text{STx4}) + (\sum \text{SSx5}) : (n \times 5 \times 7) \\
 &= (0 \times 1) + (0 \times 2) + (178 \times 3) + (629 \times 4) + (547 \times 5) : (196 \times 5 \times 7) \\
 &= (0 + 0 + 534 + 2.516 + 2.735) : (6.860) \\
 &= 5.785 : 6.860 \\
 &= 0.84 \times 100\% \\
 &= 84\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum 84% termasuk pada kategori sangat kuat, karena presentase antara 84% - 100% termasuk kategori sangat baik (sangat kuat).

### **c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Karyawan**

Jawaban responden terkait dengan variabel lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

## Statistik Deskriptif

		<b>Statistics</b>			
		Y.1	Y.2	Y.3	Total.Y
N	Valid	196	196	196	196
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.07	4.17	4.15	12.39
Median		4.00	4.00	4.00	12.00
Mode		4	4	4	12
Std. Deviation		.671	.667	.609	1.497
Variance		.450	.446	.371	2.240

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Karyawan**

No	Sangat Tidak Setuju : 1		Tidak Setuju : 2		Netral : 3		Setuju : 4		Sangat Setuju : 5		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					20	20.0	91	91.0	79	79.0	196
2					25	25.0	87	87.0	84	84.0	196
3					20	20.0	98	98.0	78	78.0	196
<b>Total</b>					<b>65</b>		<b>276</b>		<b>241</b>		<b>588</b>

**Sumber :** data primer diolah pada tahun 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban pernyataan netral sebanyak 65, responden yang memberikan jawaban pernyataan setuju sebanyak 276 dan responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 241. Pada variabel kepuasan karyawan tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sehingga :

$$\begin{aligned}
\text{Skor} &= (\sum \text{STSx1}) + (\sum \text{TSx2}) + (\sum \text{Nx3}) + (\sum \text{STx4}) + (\sum \text{SSx5}) : (n \times 5 \times 3) \\
&= (0 \times 1) + (0 \times 2) + (65 \times 3) + (276 \times 4) + (241 \times 5) : (2.940) \\
&= (0 + 0 + 195 + 1.104 + 1.205) : (2.940) \\
&= 2.504 : 2.940 \\
&= 0,85 \times 100\% \\
&= 85\%
\end{aligned}$$

Secara kontinum 85% termasuk pada kategori sangat kuat, karena presentase antara 85% - 100% dinyatakan sangat baik (sangat kuat).

## **8. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui sebuah pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dikatakan layak atau tidak layak sebagai penelitian. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 18 pernyataan yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kepuasan karyawan (Y) dengan menggunakan instrumen uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan SPSS versi 26. Berikut uji validitas dan reabilitas.

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan mampu membuktikan valid dan tidaknya suatu data dengan

membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dimana  $df = n-2$  dengan taraf signifikan sebesar 5%.

Berdasarkan jumlah sampel 196 responden dengan taraf signifikan 5%, didapatkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,1654. Telah didapatkan hasil uji validitas pada X1, X2 dan Y, sehingga analisisnya sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Tabel Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas					
Variabel	Item	Koefisien Diterminasi	r-tabel	Sign	Validitas
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,555	0,1654	0,00	Valid
	X1.2	0,580	0,1654	0,00	Valid
	X1.3	0,400	0,1654	0,00	Valid
	X1.4	0,688	0,1654	0,00	Valid
	X1.5	0,521	0,1654	0,00	Valid
	X1.6	0,575	0,1654	0,00	Valid
	X1.7	0,572	0,1654	0,00	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,537	0,1654	0,00	Valid
	X2.2	0,496	0,1654	0,00	Valid
	X2.3	0,456	0,1654	0,00	Valid
	X2.4	0,595	0,1654	0,00	Valid
	X2.5	0,65	0,1654	0,00	Valid
	X2.6	0,592	0,1654	0,00	Valid
	X2.7	0,466	0,1654	0,00	Valid
Kepuasan	Y.1	0,727	0,1654	0,00	Valid

Karyawan (Y)	Y.2	0,823	0,1654	0,00	Valid
	Y.3	0,755	0,1654	0,00	Valid

**Sumber** : Data primer yang diolah pada tahun 2023

### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui jawaban dari pernyataan responden atas kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Jika nilai *cronbach's alpha* suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat (Y) tersebut dikatakan reliabel, dan jika sebaliknya apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil dari nilai 0,60 maka indikator yang digunakan dalam variabel terikat (Y) dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.9**

**Tabel Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,625	Reliabel
X2	0,708	Reliabel
Y	0,892	Reliabel

**Sumber** : Data primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel uji reabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kepuasan karyawan (Y) dikatakan reliabel karena nilai seluruh *Cronbach's Alpha* > 0,60.

## 9. Uji Asumsi Klasik

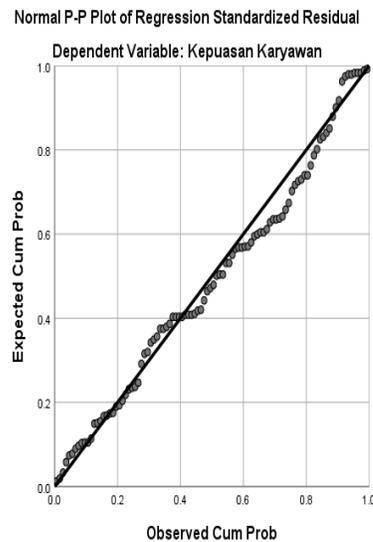
Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai baik atau tidaknya dalam suatu nilai regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Maka asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model yang digunakan dalam regresi variabel bebas dan variabel terikat menghasilkan data yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *probability plot* dan *on sampel kolmogorof-smirnov*. Dengan menghasilkan data sebagai berikut:

#### 1) Normalitas *Probability Plot*

**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas *Probability Plot***



**Sumber:** data output SPSS 26 tahun 2023

Pada grafik normalitas *Probability Plot* diatas, menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan data (titik-titik) tersebut mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal.

## 2) Normalitas Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		196
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11557229
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.056
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Sumber** : data output SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel normalitas *on sampel kolmogorov-smirnov* menyatakan bahwa nilai signifikan 0,062 lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga

dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas dalam data normalitas *on sampel kolmogorov-smirnov* berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah metode yang digunakan dalam regresi terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi autokorelasi dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi atau multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada setiap variabel:

**Tabel 4.11**  
**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.188	1.616		-.116	.908		
	Lingkungan Kerja	.091	.044	.160	2.088	.039	.981	1.020
	Motivasi	.357	.044	.626	8.187	.000	.981	1.020

a. Dependent Variabel: Kepuasan Karyawan

Sumber : data output SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan pada hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai dari *tolerance* (X1) 0,981 dan nilai *tolerance* (X2) 0,981. Dan nilai VIF (X1) 1,020 dan nilai VIF

(X2) 1,020, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance dari masing-masing variabel  $> 0,10$  dan nilai VIF dari masing-masing variabel  $< 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak heteroskedastisitas dengan melihat nilai sig  $> 0,05$ . Penelitian ini menggunakan *uji glejser* dengan hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Tabel Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.648	1.021		-.635	.527
	Lingkungan Kerja	.027	.028	.101	.992	.324
	Motivasi	.026	.028	.096	.943	.348

a. Dependent Variabel: RES\_2

**Sumber** : data output SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil output data diatas diperoleh nilai sig X1 0,324 dan X2 0,348, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai sig X1  $> 0,05$  dan nilai X2  $> 0,05$  tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada kolerasi antara masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson* dengan taris signifikan 5% atau 0,05 dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Tabel Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.433	1.12701	2.055

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Kepuasan Karyawan

**Sumber** : data output SPSS 26 tahun 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai DW (2.005), maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dengan cara membandingkan nilai DW tabel dan derajat kepercayaan yang digunakan 5% atau 0,05. Pada DW tabel dengan melihat jumlah sampel  $n=100$  dan jumlah variabel independen yang digunakan ( $k=2$ ) maka dapat diperoleh nilai  $d_l$  dan  $d_u$  dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Tabel Hasil Keputusan Uji Autokorelasi**

Dw	Dl	Du	4-Dl	4-Du	Keputusan
2,055	1,6337	1,7152	2, 366	2,284	Tidak ada autokorelasi

**Sumber :** data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil keputusan dengan menunjukkan bahwa nilai DW= 2,055 berada diantara nilai Du = 1,7152 dan nilai 4-Du = 2,284 ( $Du < Dw < 4-Du$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

## B. Pembuktian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui berapa besar pola hubungan atau pengaruh positif atau negatif antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut tabel dari hasil uji analisis regresi linear berganda:

**Tabel 4.15**  
**Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.188	1.616		.116	.908
	Lingkungan Kerja	.091	.044	.160	2.088	.039
	Motivasi	.357	.044	.626	8.187	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Karyawan

Sumber : data output SPSS 26 tahun 2023

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diperoleh koefisien variabel independen lingkungan kerja ( $X_1$ ) = 0,091, variabel motivasi ( $X_2$ ) = 0,357 dan konstanta ( $a$ ) = 0,188. Maka model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,188 + 0,091X_1 + 0,357X_2 + e$$

Dari hasil persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a.  $a = 0,188$  merupakan konstanta yang menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai tetap maka nilai variabel kepuasan karyawan sebesar 0,188.
- b.  $\beta_1 = 0,091$  merupakan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1). Nilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka tingkat kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep akan meningkat sebesar 0,091.
- c.  $\beta_2 = 0,357$  merupakan nilai koefisien variabel motivasi (X2). Nilai positif 0,357 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel motivasi (X1), maka tingkat keuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep meningkat sebesar 0,357.
- d. Standart Error (e) sebesar 1,616 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1,616.

Berdasarkan pada hasil uji di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) 0,357 merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja (X1).

## **2. Uji T (Persial)**

Uji t merupakan pengujian yang bertujuan apakah variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara sendiri-sendiri mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan karyawan (Y). Pengujian ini membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu membandingkan  $\alpha$  dengan nilai sig dan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y)
- b. Jika nilai sig > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Berikut hasil uji T (persial) pada variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2):

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji T(Persial)**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.188	1.616		.116	.908
	Lingkungan Kerja	.091	.044	.160	2.088	.039
	Motivasi	.357	.044	.626	8.187	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Karyawan

**Sumber** : data output SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil uji T (persial) sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1). Dari hasil uji t diatas menunjukkan  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.088 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dan sig sebesar 0,039 < taraf sig sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

2. Motivasi (X2). Dari hasil uji t diatas menunjukkan  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar  $8,187 > t_{tabel}$  sebesar  $1,660$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < \text{taraf sig}$  sebesar  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

### 3. Uji F (Simultan)

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

- a. Jika nilai sig  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Jika nilai sig  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Berikut adalah hasil uji F (simultan) pada variabel lingkungan kerja (X1), dan motivasi (X2) :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

		<b>ANOVA<sup>a</sup></b>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.584	2	49.292	38.808	.000 <sup>b</sup>
	Residual	123.206	97	1.270		
	Total	221.790	99			

a. Dependent Variabel: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

**Sumber** : data output SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil uji F (simultan) diatas diperoleh  $F_{hitung} = 38.808$ , sedangkan nilai  $F_{tabel} 3,09$  dan nilai signifikan = 0,000 dengan keputusan nilai sig 0,000 > taraf sig 0,05 serta  $F_{hitung} 38,808 > F_{tabel} 3,09$ . Demikian  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak dimana terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memberikan presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat *Adjusted R Square*. Berikut hasil koefisien determinasi dari penelitian ini:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.433	1.12701

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

**Sumber** : data output SPSS 26 tahun 2023

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,433 atau 43,3% . hal ini 43,3% berarti bawa variabel independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) mampu mempengaruhi secara simultan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (Y) sebesar 43,3%. Sedangkan sisanya (100% - 43,3% = 56,7%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

### **C. Pembahasan**

Dari analisis diatas, maka pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien variabel Lingkungan Kerja itu bertanda positif. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji T (persial) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar  $2,808 > t_{tabel}$  sebesar  $1,660$  dan nilai sig sebesar  $0,039 < 0,05$ , sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berbanding lurus dengan kepuasan karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Penjelasan diatas dapat diuraikan bahwa semakin baik lingkungan yang diberikan oleh BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Sebagaimana yang dikutip oleh teori Fauzia Agustina yang menyatakan bahwa perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang stabil. Kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pemeliharaan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. faktor ini yang menentukan kepuasan karyawan dengan memenuhi kriteria faktor lingkungan kerja yaitu dengan memerhatikan dua aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Untuk lingkungan kerja fisik

itu berhubungan dengan sarana prasarana BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dalam meningkatkan kualitas karyawan, sedangkan untuk lingkungan kerja nonfisik berhubungan langsung dengan sesama rekan kerja BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.<sup>7</sup>

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salma Alvizha dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Pada Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati Tahun 2020)” yang menyatakan bahwa hasil uji T nilai sig sebesar 0,030 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,294 > 2,056$  dengan kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial atau  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak.<sup>8</sup>

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien variabel motivasi bertanda positif, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji T (persial) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk motivasi sebesar 8,187 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf sig sebesar 0,05, sehingga hal tersebut menunjukkan motivasi berbanding lurus dengan kepuasan karyawan dengan kesimpulan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak yang berarti

---

<sup>7</sup> Fauzia Agustina, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UISU Press, 2019), 63.

<sup>8</sup> Salma Al Vizha, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Pada Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati Tahun 2020)”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020), 73.

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Penjelasan diatas dapat diuraikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat tingkat kepuasan karyawan terhadap BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, begitu juga sebaliknya jika semakin buruk sistem motivasi kerja maka semakin buruk atau menurun tingkat kepuasan karyawan terhadap BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Sebagaimana penjelasan di atas sejalan dengan teori Abraham Maslow dan teori McClelland's yang dikutip oleh Mahmudah Eny yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kepuasan karyawan maka harus memberikan motivasi kerja yang baik yaitu dengan mengetahui kebutuhan-kebutuhan dari karyawan dalam melaksanakan sistem kerjanya. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kesuksesan, kebutuhan kekuasaan dan aktualisasi diri.<sup>9</sup>

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Depi Nursiati yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Kantor Cabang Madun” dengan hasil uji hipotesis dengan uji T (Persial) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,260 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,023 dan signifikan

---

<sup>9</sup> Mahmudah Eny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBRAHA Manajemen Press, 2019), 17.

0,000 < 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>10</sup>

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep**

Berdasarkan pada hasil uji F (simultan) diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 38,808 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 dan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $f_{hitung}$  (38,808) >  $F_{tabel}$  (3,09) serta nilai sig (0,00) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep atau  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

Sedangkan pada nilai koefisien diterminasi bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,433 atau 43,3%. Hal ini 43,3% berarti menunjukkan variabel independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) mampu mempengaruhi secara simultan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep sebesar 43,3%. Sedangkan sisanya (100% - 43,3%) = 56,7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

---

<sup>10</sup> Depi Nursiati, "Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun", (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Panorogo, Panorogo, 2019), 91.