

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

a. Sejarah BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan 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. Sitti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia dengan berkantor pusat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan, Desa Kolpajung, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur dengan nama awal BPRS Sarana Pamekasan Membangun.

Seiring berjalannya waktu, BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan membuka kantor cabang yang beralamat di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan pada tahun 2011. Dengan dibukanya kantor cabang tersebut, maka pada tahun 2012 nama bank juga mengalami perubahan yaitu menjadi BPRS Sarana Prima Mandiri.

Pada pendirian PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan ini didirikan oleh beberapa Dewan Komisaris diantaranya yaitu, H. Achmad Sanusi sebagai komisaris utama, Drs. H. Amiril, M,Si sebagai komisaris anggota, Drs. Alwi M.Hum sebagai komisaris anggota. Dewan direksi H. A. Kafi Azis, S.E sebagai direkur utama dan M. Choiruddin, S.HI sebagai direktur.¹

¹ <http://banksyariahspm.co.id/sejarah/> Diakses pada tanggal 14 September 2023 Pukul 20:12

BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki satu kantor cabang di Jl. Trunojoyo No. 56 Bangkalan, Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan, Kantor Kas di Jalan Raya Larangan Pamekasan, dan Payment Point di Pondok Pesantren Ummul Quro di Dsn. Pangaporan, Desa. Plakpak, Kec. Pegantenan, Kab. Pamekasan. Dengan adanya BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, mengajak kepada para muslimin dan muslimat untuk menabung dan berinvestasi melalui produk yang sudah tersedia seperti, Tabungan Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan Investasi berupa Deposito Mudharabah. Dana tabungan dan investasi nasabah siap disalurkan oleh BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan kepada umat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif melalui 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 Bank Syariah Sarana Prima Mandiri Pamekasan mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana Bank Syariah Sarana Prima Mandiri Pamekasan mengeluarkan produk baru bernama TABAROK, yaitu pembiayaan tanpa agunan barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya

b. Visi dan Misi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Visi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga, sedangkan misi adalah hal-hal yang perlu dilakukan untuk mewujudkan visi. Visi dan misi di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah sebagai berikut :

Visi :“Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam urusan syariah”.

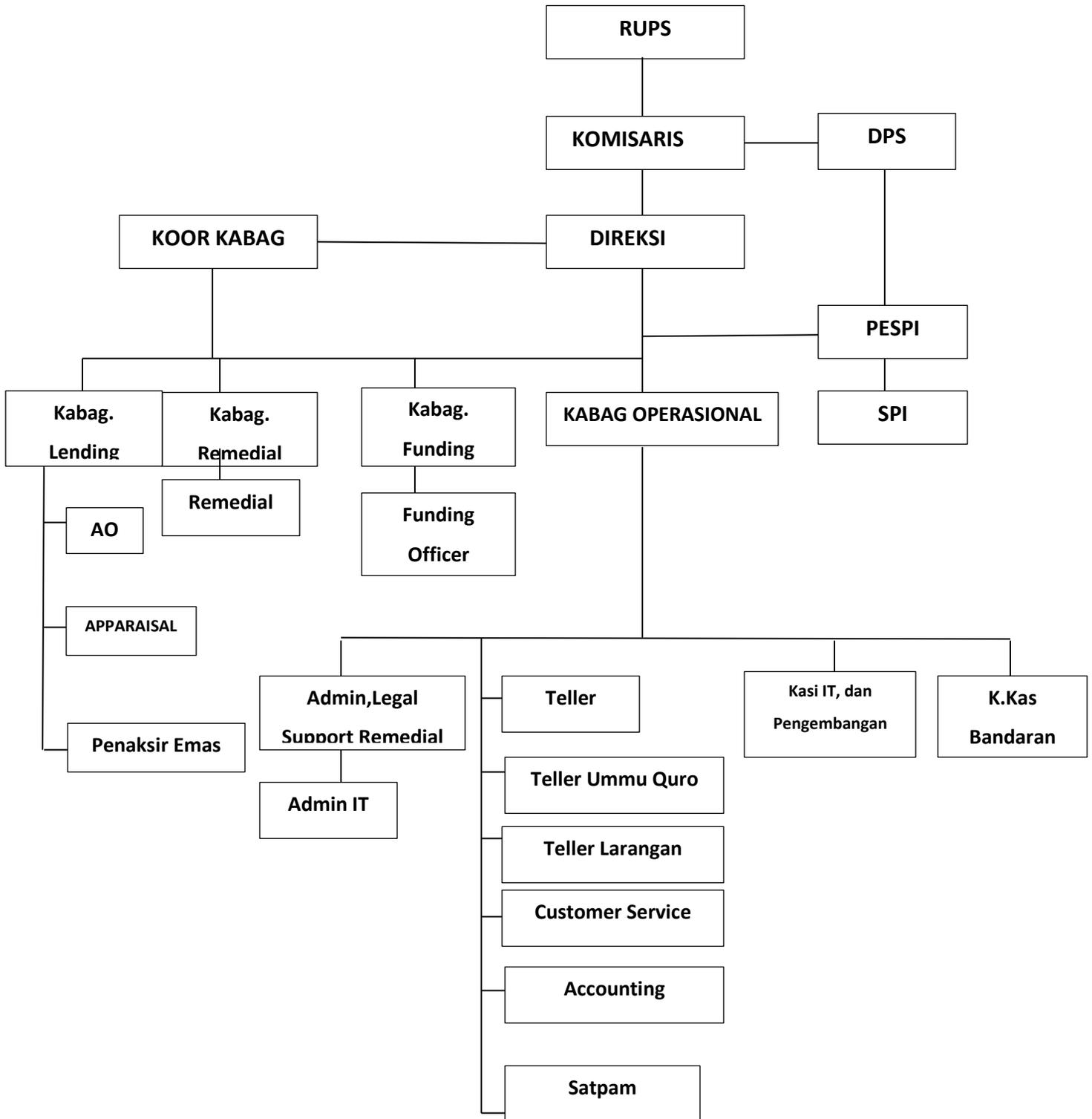
Misi :“Memberi pelayanan yang mudah, cepat dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip syariah”.

c. Struktur Organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Setiap badan usaha yang didirikan pasti mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan-tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, suatu badan organisasi memerlukan desain organisasi atau struktur untuk menentukan deskripsi tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap elemen organisasi tersebut.

BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sudah mempunyai struktur organisasi berdasarkan pada kebutuhan yang ada dan menggambarkan hubungan antara fungsi jabatan dengan aktivitas dalam suatu organisasi. Adapun struktur organisasi yang terdapat di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terdiri atas :

Gambar 4.1
STRUKTUR BPRS SARANA PRIMA MANDIRI PAMEKASAN



Sumber : Dokumen BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan 2023

2. Deskripsi Penyebaran Angket

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung oleh peneliti kepada karyawan yang ditemui di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Dalam penelitian ini terdapat 66 karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang dijadikan responden. Waktu penyebaran dan pengembalian kuesioner yang diberikan oleh pihak bank kurang lebih selama dua minggu. Berikut perincian penyebaran dan pengembalian kuesioner yang ditunjukkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

Rincian Penyebaran dan Pengembalian Angket

Kuesioner yang disebar	66
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali	66
Kuesioner yang tidak lengkap	-
Kuesioner yang digunakan	66
Tingkat pengembalian (<i>Respon Rate</i>)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable Respon Rate</i>)	100%

Sumber : Data setelah diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang layak dan dapat di analisis lebih lanjut sebanyak 66 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar 100%. Presentase pengembalian sangat baik, karena dari 66 kuesioner yang disebar data lengkap.

3. Deskripsi Data Responden

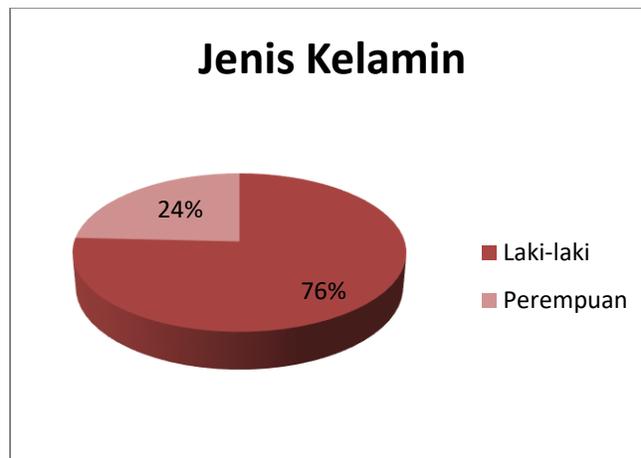
Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, yang akan dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

Diagram 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Primer Diolah MS. Excel 2010, Tahun 2023

Berdasarkan diagram 4.1 di atas, bisa kita lihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 48 responden dengan persentase 76%,

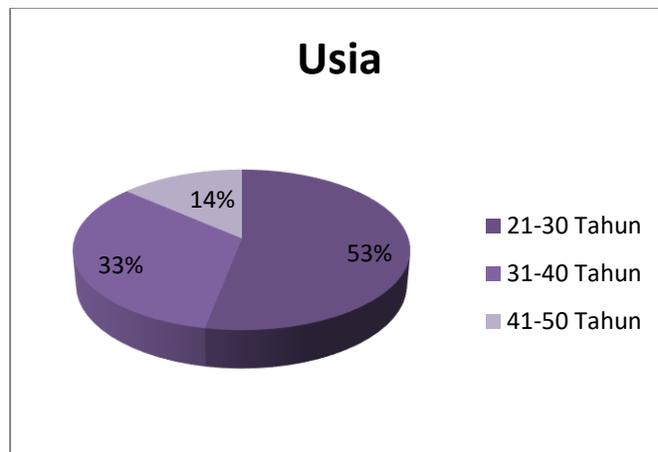
sedangkan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden dengan persentase 24%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori yaitu sebagai berikut :

Diagram 4.2

Karakteristik Berdasarkan Usia



Sumber : Data Primer Diolah MS. Excel 2010, Tahun 2023

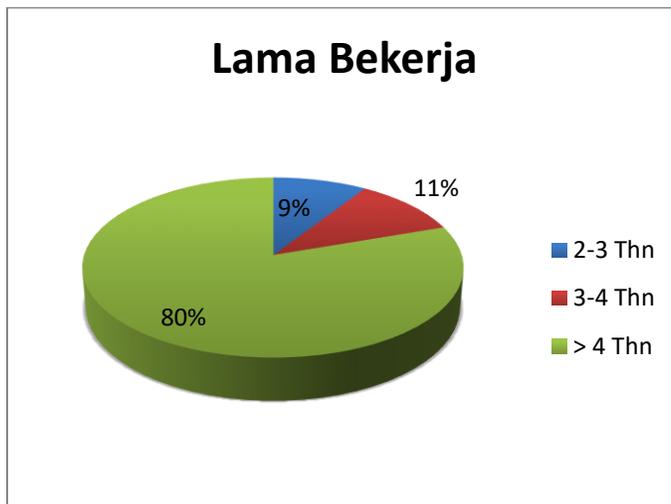
Berdasarkan diagram 4.2 diatas, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa usia responden di dominasi oleh karyawan yang berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 53%, sedangkan yang berusia antara 31-40 yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 33%, dan yang berusia antara 41-50 sebanyak 9 orang dengan persentase 14%.

c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja dari responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat bagian, berikut perinciannya yang ditunjukkan dalam diagram dibawah ini :

Diagram 4.3

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Data Primer Diolah MS. Excel 2010, Tahun 2023

Berdasarkan diagram 4.3 di atas, bisa kita lihat bahwa lama bekerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan kategori 2-3 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, kategori 3-4 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 11% dan kategori > 4 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 80%.

d. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat bagian, berikut rinciannya yang ditunjukkan dalam diagram dibawah ini :

Diagram 4.4

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Data Primer Diolah MS. Excel 2010, Tahun 2023

Berdasarkan diagram 4.4 diatas, bisa kita lihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir didominasi oleh jenjang S1 sebanyak 45 orang dengan persentase 68%, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 19 orang dengan persentase 29%, sedangkan responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%, dan responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 1%.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, jumlah pernyataan berupa 8 butir pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 11 butir pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X2), dan 7 butir pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 26 butir pernyataan.

a. Kepemimpinan (X₁)

Sikap responden terkait variabel Kepemimpinan (X₁), dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini :

Tabel 4.2

Skor Variabel Kepemimpinan (X₁)

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	10	15%	35	53%	19	29%	2	3%	-	-	66
2	6	9%	29	44%	19	29%	12	18%	-	-	66
3	10	15%	22	33%	25	38%	9	14%	-	-	66
4	45	68%	21	32%	-	-	-	-	-	-	66
5	7	11%	39	59%	20	30%	-	-	-	-	66
6	-	-	5	7%	46	70%	15	23%	-	-	66
7	45	68%	21	32%	-	-	-	-	-	-	66
8	43	65%	23	35%	-	-	-	-	-	-	66
Jumlah	166		195		129		38				528

Sumber : Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada item Kepemimpinan (X1) sangat setuju sebanyak 166, setuju sebanyak 195, kurang setuju sebanyak 129, dan tidak setuju sebanyak 38.

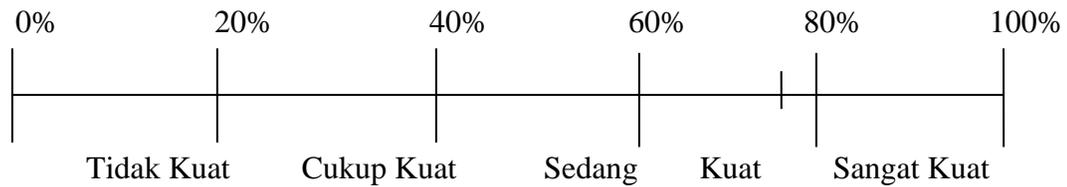
$$\begin{aligned} \text{Skor} &= ((\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{KS} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1)) : (n \times 5 \times 8) \\ &= (166 \times 5) + (195 \times 4) + (129 \times 3) + (38 \times 2) : (66 \times 5 \times 8) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= (830) + (780) + (387) + (76) : (2.640) \\
&= (2.073) : (2.640) \\
&= (0,78) \times 100\% \\
&= 78\% \text{ (Kuat)}
\end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden baik terhadap variabel kepemimpinan. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut ini :²

Gambar 4.2

Garis Kontinum Variabel Kepemimpinan



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 78%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan kuat.

b. Budaya Organisasi (X₂)

Sikap responden terkait variabel Budaya Organisasi (X₂), dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini :

² Teddy Chandra dan Priyono, *Statistika Deskriptif* (Malang : CV Literasi Nusantara Abadi, 2023), 32.

Tabel 4.3

Skor Variabel Budaya Organisasi (X₂)

tem	SS		S		KS		TS		STS		Total
No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	30	45%	35	53%	1	2%	-	-	-	-	66
2	10	15%	34	52%	20	30%	2	3%	-	-	66
3	5	8%	27	41%	32	48%	2	3%	-	-	66
4	44	67%	22	33%	-	-	-	-	-	-	66
5	17	26%	27	41%	17	26%	5	7%	-	-	66
6	33	50%	27	41%	5	8%	1	1%	-	-	66
7	43	65%	22	33%	1	2%	-	-	-	-	66
8	44	67%	22	33%	-	-	-	-	-	-	66
9	13	20%	37	56%	15	23%	1	1%	-	-	66
10	28	42%	36	55%	2	3%	-	-	-	-	66
11	40	61%	26	39%	-	-	-	-	-	-	66
mlah	307		315		93		11				726

Sumber : Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada item Budaya Organisasi (X₂) sangat setuju sebanyak 307, setuju sebanyak 315, kurang setuju sebanyak 93 dan tidak setuju sebanyak 11.

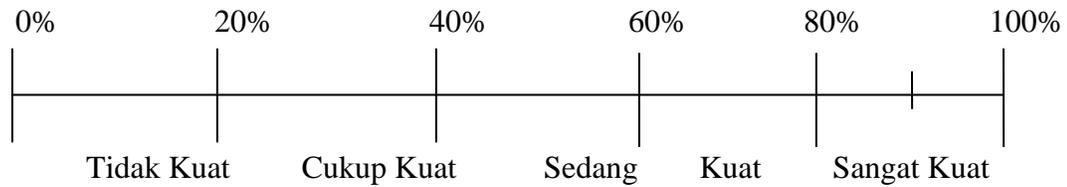
$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)) : (n \times 5 \times 11) \\
 &= (307 \times 5) + (315 \times 4) + (93 \times 3) + (11 \times 2) : (66 \times 5 \times 11) \\
 &= (1.535) + (1.260) + (279) + (22) : (3.630) \\
 &= (3.096) : (3.630) \\
 &= (0,85) \times 100\% \\
 &= 85\% \text{ (Sangat Kuat)}
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel budaya organisasi. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :³

³ Teddy Chandra dan Priyono, *Statistika Deskriptif* (Malang : CV Literasi Nusantara Abadi, 2023), 32.

Gambar 4.3

Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 85%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

c. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sikap responden terkait variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini :

Tabel 4.4

Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	32	48%	33	50%	1	1%	-	-	-	-	66
2	8	12%	42	64%	16	24%	-	-	-	-	66
3	25	38%	33	50%	8	12%	-	-	-	-	66
4	16	24%	39	59%	11	17%	-	-	-	-	66
5	25	38%	40	61%	1	1%	-	-	-	-	66
6	23	35%	35	53%	8	12%	-	-	-	-	66
7	18	27%	39	59%	9	14%	-	-	-	-	66
umlah	147		261		54						462

Sumber : Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada item Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sangat setuju sebanyak 147, setuju sebanyak 216, dan kurang setuju sebanyak 54.

$$\begin{aligned}
\text{Skor} &= ((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)) : (n \times 5 \times 7) \\
&= (147 \times 5) + (216 \times 4) + (54 \times 3) : (66 \times 5 \times 7) \\
&= (735) + (1.044) + (162) : (2.310) \\
&= (1.941) : (2.310) \\
&= (0,84) \times 100\% \\
&= 84\% \text{ (Sangat Kuat)}
\end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :⁴

Gambar 4.4

Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja Karyawan



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 84%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

5. Deskripsi Data

a. Uji Kualitas Data

Pada tahapan ini kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dinilai atau dievaluasi melalui uji validitas dan reabilitas. Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk dipakai.

⁴ Teddy Chandra dan Priyono, *Statistika Deskriptif* (Malang : CV Literasi Nusantara Abadi, 2023), 32.

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner atau dengan kata lain apakah kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu variabel yang seharusnya diukur dan di uji *person correlation*. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} untuk *degree of freedom* ($df = n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan α ($\alpha = 5\%$)). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, begitupula sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya df adalah $66-2 = 64$ dan α 0,05 ($\alpha=5\%$) sehingga didapat r_{tabel} 0,2423. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan data penelitian ini menggunakan program SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Tiap Item Pertanyaan, Variabel Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂) Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Item	Koefisien Korelasi	R tabel	Validitas
Variabel Kepemimpinan (X₁)			
X1.1	0,488	0,2423	Valid
X1.2	0,258	0,2423	Valid
X1.3	0,247	0,2423	Valid
X1.4	0,568	0,2423	Valid
X1.5	0,493	0,2423	Valid
X1.6	0,416	0,2423	Valid
X1.7	0,369	0,2423	Valid
X1.8	0,398	0,2423	Valid
Variabel Budaya Organisasi (X₂)			
X2.1	0,362	0,2423	Valid
X2.2	0,335	0,2423	Valid
X2.3	0,274	0,2423	Valid
X2.4	0,354	0,2423	Valid
X2.5	0,261	0,2423	Valid
X2.6	0,248	0,2423	Valid
X2.7	0,378	0,2423	Valid
X2.8	0,354	0,2423	Valid
X2.9	0,401	0,2423	Valid
X2.10	0,467	0,2423	Valid
X2.11	0,245	0,2423	Valid
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,451	0,2423	Valid
Y.2	0,421	0,2423	Valid
Y.3	0,458	0,2423	Valid
Y.4	0,444	0,2423	Valid
Y.5	0,342	0,2423	Valid
Y.6	0,438	0,2423	Valid
Y.7	0,449	0,2423	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas yaitu bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atau kuesioner yang diberikan. Apabila nilai *cronbach's alpha* (α) suatu

variabel $\geq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat (Y) tersebut reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reabilitas Tiap Item Pertanyaan.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,667	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,627	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,675	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Bisa diketahui dari tabel diatas bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas disini bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (independen) . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau variabel bebas.

Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF

(*Varian Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikonieritas.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	43,640	6,790		6,427	,000		
	X1	-,038	,195	-,024	-,195	,846	,985	1,016
	X2	-,277	,123	-,274	-2,248	,028	,742	1,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai nilai $0,985 > 0,10$ dan nilai VIFnya yaitu $1,016 < 10$. Sedangkan Budaya Organisasi (X2) mempunyai nilai tolerance sebesar $0,742 > 0,10$ dan nilai VIFnya yaitu $1,004 < 10$.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Adapun cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu Uji Durbin Watson dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 4.8

Hasil Uji Autokorelasi.

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,278 ^a	,077	,048	1,80293	1,499
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Tabel diatas menyatakan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,499, maka untuk mengetahui ada tidaknya korelasi, nilai Durbin-Watson tersebut akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson (DW) hitung dan tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.9

Hasil Pengambilan Keputusan

d_L	d_U	4-d_L	4-d_U	DW	Keputusan
1.5395	.6640	2.460	2.336	1.499	tidak ada keputusan

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa nilai DW adalah 1.499 kurang dari nilai 4-d_u adalah 2.336 dan kurang dari 4-d_l adalah 2.460 dengan rumus : $4-d_u < d < 4-d_l$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak ada keputusan. Namun dapat diatasi dengan menggunakan metode *Runs test*. Keputusan uji Runs Test yaitu apabila nilai $asym.sig > 0,05$ maka tidak dapat gejala autokorellasi. Berikut hasil uji Runs Test pada penelitian ini beserta interpresentasinya.

Tabel 4.10

Hasil Uji Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,03151
Cases < Test Value	32
Cases >= Test Value	34
Total Cases	66
Number of Runs	30
Z	-,986
Asymp. Sig. (2-tailed)	,324
a. Median	

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai asymp.sig diperoleh sebesar 0,324. Yang artinya nilai asymp.sig $0,324 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi aoutokorelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas disini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas salah satunya yaitu menggunakan uji Glestser dimana apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak dikatakan terjadi heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini :

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,355	4,240		1,971	,053
	X1	,043	,122	,043	,351	,727
	X2	-,162	,077	-,259	-2,114	,238

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11 diatas diperoleh nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X1) $0,727 > 0,05$ dan nilai signifikans variabel Budaya Organisasi (X2) $0,238 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji Normalitas

Uji normalitas disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atas keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77497204
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,061
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
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: Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.12 diatas diperoleh nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan melakukan uji analisis linier berganda. Uji analisis regresi linier berganda disini digunakan apabila jumlah variabel bebas (*independent*) lebih dari satu dan satu variabel terikat (*dependent*). Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 26 for windows diperoleh hasil sebagai berikut ini :

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,640	6,790		6,427	,000
	X1	,038	,195	-,024	1,995	,000
	X2	,277	,123	,274	2,248	,028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien variabel Kepemimpinan (X1) = 0,038 dan Budaya Organisasi (X2) = 0,277 serta Constant sebesar = 43,640 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 43,640 + 0,038X_1 + 0,277X_2 + 6,790$$

Model persamaan regresi linier berganda tersebut ditafsirkan sebagai berikut ini :

- a. Constanta (a) bernilai positif sebesar 43,640. Artinya jika variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dianggap tetap = 0 maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan nilainya sebesar 43,640.
- b. Dari persamaan diatas bias kita lihat bahwa nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar (0,038) berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1 %

pada variabel tersebut, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,038 atau 03,8% dengan asumsi variabel lainnya yang dianggap tetap.

- c. Dari persamaan diatas bias kita ketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar (0,277) berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,277 atau 27,7% dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- d. Standar Error mempunyai nilai sebesar 6,790 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 6,790.

2. Uji Signifikan Individual (Uji t)

Pada dasarnya uji-t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui apakah variabel bebas (Independent) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) maka digunakan nilai probabilitas 0,05 ($\alpha = 5\%$), dimana jika $\alpha > \text{sig}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$ maka variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Adapun keputusan uji t yaitu apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka berpengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, begitupula sebaliknya. Adapun hasil uji-t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,640	6,790		6,427	,000
	X1	,038	,195	-,024	1,995	,000
	X2	,277	,123	,274	2,248	,028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Berdasarkan hasil data pengujian melalui SPSS, Pengaruh masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,995 dengan taraf sig. 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu sebesar 0,242. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} 1,995 > t_{tabel} 0,242$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
- b. Variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,248 dengan tariff sig. 0,028. Nilai t_{tabel} yaitu sebesar 0,242. Hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,248 > t_{tabel} 0,242$ dan nilai signifikan $0,028 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Saraana Prima Mandiri Pamekasan.

3. Uji Signifikan Simultan atau Uji Serentak (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), dengan $\alpha = 0,05$. Uji F dikatakan berpengaruh jika salah satu atau beberapa variabel independen atau semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan nilai probabilitas 0,05 ($\alpha = 5\%$), dimana jika nilai $\alpha > sig$ atau nilai $sig < \alpha$ maka dapat diputuskan uji F berpengaruh.

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel independen :

Tabel 4.15

Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,170	2	8,585	2,641	,000 ^b
	Residual	204,784	63	3,251		
	Total	221,955	65			
a. Dependent Variable: abs_2						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,641 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusannya adalah variabel X (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Koefisien

determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (Y) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan variabel terikat (Y) dengan melihat *R Square*. Berikut hasil uji determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,278^a	,077	,048	1,80293
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa besarnya R Square adalah 0,77 atau 7,7%. Hal ini berarti sebesar 7,7% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 7,7% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen Promosi Jabatan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya (100% - 7,7% = 92,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis dapat

diketahui bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. hal ini dikarenakan berdasarkan hasil uji-t Variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,995 dengan taraf sig. 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu sebesar 0,242. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} 1,995 > t_{tabel} 0,242$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Kepemimpinan diartikan sebagai orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau memengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵ Kepemimpinan diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu pengikut, perbedaan kekuasaan, kegunaan kekuasaan untuk mempengaruhi dan nilai yang dibangun. Dengan total skor 78% ,dari nilai tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden baik terhadap variabel kepemimpinan dan secara garis kontinum kekuatan variabel kepemimpinan dikategorikan kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja, artinya semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Dalam hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iqbal Maulana selaku Kabag Founding.

⁵Amirullah & Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu,2004), 245

“Gaya kepemimpinan yang diterapkan disini gaya kepemimpinan demokratis artinya bersifat transparasi atau terbuka, pimpinan selalu melibatkan karyawan untuk memberika ide, saran serta pengambilan keputusan, memberikan kebebasan berpendapat kepada bawahannya dan menyelesaikan masalah bersama-sama. System kepemimpinan mengedepankan cara kerja gotong royong, karyawan tidak hanya mengerjakan apa yang menjadi tugasnya saja melainkan setiap karyawan ditekankan mengerjakan pekerjaan yang belum selesai meskipun pekerjaan itu bukanlah tugasnya. Namun terkadang memang terjadi ketidaksesuaian antara perilaku pemimpin dengan aspirasi karyawan artinya apa yang dilakukan pemimpin ada kalanya tidak didukung oleh karyawan.”⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melda Anggraini Elviza yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Primagama Pekanbaru” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan dignifikan secara parsial dan juga simultan.⁷

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS

Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Pembahasan ini yaitu untuk menjawab dan menjelaskan rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berdasarkan dengan hasil uji-t dapat diketahui bahwa Variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,248 dengan tariff sig. 0,028. Nilai t_{tabel} yaitu sebesar 0,242. Hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} 2,248 > t_{tabel} 0,242 dan nilai signifikan 0,028 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi secara

⁶ Iqbal Maulana, Kabag Founding BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, *Wawancara Langsung*, (17 Oktober 2023)

⁷ Melda Anggraini Elviza, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Primagama Pekanbaru” (*Skripsi*, UIN SUSKA RIAU, 2013).

parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Saraana Prima Mandiri Pamekasan.

Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah segala peraturan yang telah ada dan berlangsung lama di perusahaan dan diikuti oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan. Budaya Organisasi diukur dengan menggunakan 7 indikator yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi tim, agresif dan stabil. Dengan total skor 85%, dari nilai tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden juga sangat baik terhadap variabel budaya organisasi dan secara garis kontinum kekuatan variabel budaya organisasi dikategorikan sangat kuat. Selain itu, budaya organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Artinya semakin kuat budaya organisasi pada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Dalam hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iqbal Maulana selaku Kabag Founding.

“Budaya organisasi yang diterapkan oleh BPRS Sarana Prima Pamekasan disini adalah budaya kekeluargaan pada saat menghadapi nasabah yang nunggak, silaturahmi lebih kental antar karyawan ataupun nasabah, serta melaksanakan doa bersama dan briefing sebelum memulai aktivitas. Tidak hanya itu, Bank SPM juga mengadakan santunan anak yatim pada hari jum’at bulan mauled sebanyak 10 orang yang berbeda dan memberikan bingkisan setiap hari jum’at kepada orang-orang yang melintas didepan kantor seperti tukang becak. Dengan adanya budaya yang

diterapkan tersebut, akan memberi dampak yang sangat baik terhadap apa yang karyawan kerjakan sehingga kepuasan kerja terpenuhi dengan sendirinya”.⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustafid yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT.LKIS) Pelangi Aksara Yogyakarta” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKIS Pelangi Aksara Yogyakarta.⁹

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan

Pembahasan ini yaitu untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Diketahui sesuai dengan hasil uji-F bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,641 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusannya adalah variabel X (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan karena kepemimpinan di BPRS yaitu sudah efektif, yaitu dengan aktif memberikan motivasi, dukungan, semangat, saran, arahan, binaan terhadap bawahannya. Hal tersebut

⁸ Iqbal Maulana, Kabag Founding BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, *Wawancara Langsung*, (08 November 2023).

⁹M. Mustafid, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. LKIS Pelangi Aksara Yogyakarta” (*Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

diartikan bahwa, semakin efektif kepemimpinan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, maka pengaruhnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya penurunan efektivitas dari kepemimpinan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan Budaya Organisasi yang diterapkan oleh BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yaitu budaya kekeluargaan, silaturahmi antara karyawan dengan nasabah, serta melaksanakan doa bersama dan briefing sebelum memulai aktivitas. Hal tersebut mampu mendorong terjadinya kepuasan kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. hal itu dapat dilihat dari sikap karyawan yang ramah dalam menjalin pergaulan dengan rekan sekerja.

Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square adalah 0,77 atau 7,7%. Hal ini berarti sebesar 7,7% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 7,7% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen Promosi Jabatan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 7,7\% = 92,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.