

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Umum Kantor Cabang Pegadaian Syariah Preduan

Pendirian pegadaian syariah tidak terlepas dari keinginan untuk mencegah perbudakan hutang (ijon), rentenir dan pinjaman tidak pantas lainnya. Selain itu, juga bermula dari keinginan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat ekonomi menengah ke bawah serta mendukung program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional.

Sejarah pegadaian syariah juga didorong oleh keinginan masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam untuk mengamalkan syariat Islam dalam kehidupannya, salah satunya lewat pegadaian. Masyarakat ingin menerapkan transaksi gadai sesuai prinsip syariah yang juga didukung oleh kebijakan pemerintah untuk mengembangkan lembaga keuangan berbasis syariah.

Pegadaian Syariah dibentuk sebagai lembaga perseorangan di bawah naungan PT. Pegadaian (Persero) dan dikelola sepenuhnya oleh PT. Pegadaian (Persero). Dengan dikelola oleh PT. Pegadaian diharapkan gadai syariah pada Pegadaian Syariah dapat meningkatkan kinerja, memudahkan operasional dan dalam mengembangkan usaha sehingga dapat mengalami peningkatan setiap tahunnya baik dari segi jumlah nasabah untuk pembiayaan serta produk lain yang ditawarkan.⁹² jumlah kantor cabang syariah dan jumlah unit pegadaian syariah di

⁹² www.pegadaian.co.id diakses pada tanggal 20 Desember 2022.

Indonesia sudah tersebar dipenjuru nusantara dan salah satunya Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.

Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan dahulunya beroperasi berada disebelah barat kantor yang baru namun dikarenakan lokasi yang kurang strategis, kantor dipindah 15 meter ke sebelah kantor yang lama dan menghadap langsung kejalan raya desa Prenduan.

Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan adalah lembaga operasional induk yang juga membawahi Unit Pegadaian Syariah (UPS) yang tersebar dibeberapa wilayah guna memudahkan nasabah yang tinggal jauh dari Kantor Cabang Syariah sehingga dapat melakukan transaksi ke daerah-daerah yang lebih dijangkau dari tempat tinggalnya.

Unit Pegadaian Syariah (UPS) yang berada dibawah naungan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan berjumlah lima UPS yang tersebar dibeberapa wilayah dikota Sumenep dan Pamekasan. Diantaranya adalah; UPS. Kapedi, UPS. Ganding dan UPS. Guluk-Guluk (dikota Sumenep), serta UPS. Pasar Keppo dan UPS. Paghendingan (dikota Pemekasan).

2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi dari Pegadaian Syariah yaitu :⁹³

a. Visi

Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilhan Masyarakat.

⁹³ www.pegadaian.co.id diakses pada tanggal 22 Desember 2022.

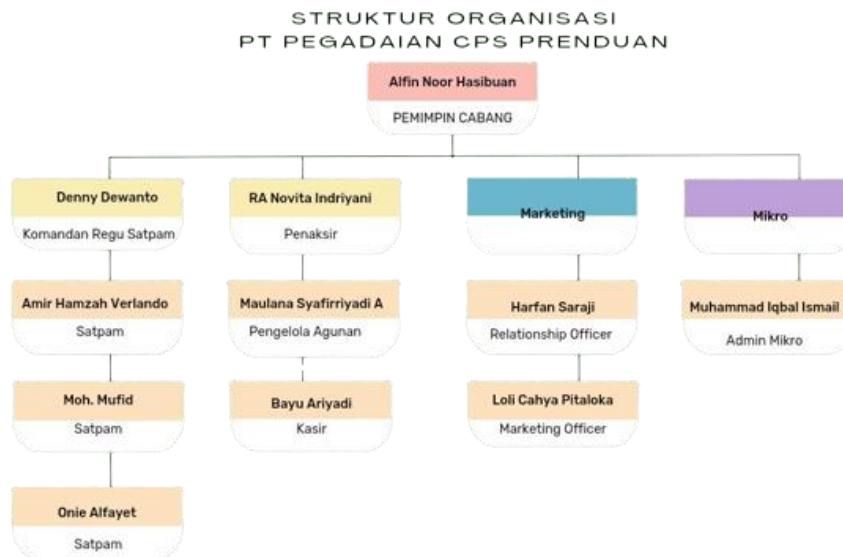
b. Misi

- 1) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh stakeholder dengan mengembangkan bisnis ini.
- 2) Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi ultra mikro untuk meningkatkan nilai ke nasabah dan stakeholder.
- 3) Memberikan *service excellent* dengan nasabah melalui :
 - a) Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - b) Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 - c) Praktek manajemen risiko yang kokoh
 - d) SDM yang professional berbudaya kinerja yang baik.

3. Struktur Organisasi Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan



Sumber : data diperoleh dari Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.

B. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

a. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian dimulai dari penyebaran kuesioner yang diselesaikan secara langsung terhadap responden dengan mendatangi langsung Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan untuk pengambilan sampel. Proses penyebaran kuesioner hingga pengumpulan data dilakukan kurang lebih tiga pekan yang

dimulai dari tanggal 26 Desember 2022 sampai tanggal 16 Januari 2023. Proses penyebaran kuesioner dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.1

Distribusi Penyebaran Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	46	100%
2	Jumlah kuesioner yang di olah	46	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 46 kuesioner yang disebar, semua kuesioner kembali. Sehingga tingkat pengambilan kuesioner sebesar 100% dan dapat diolah.

b. Deskripsi Data Responden

Berikut ini merupakan data responden yang berisi informasi mengenai identitas reponden mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1) Jenis Kelamin

Data mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	91,3	91,3	91,3
	Perempuan	4	8,7	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki yang berjumlah sebanyak 42 orang dan sisanya berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 4 orang.

2) Umur

Data mengenai jumlah responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskripsi Responen Berdasarkan Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 th	5	10,9	10,9	10,9
	26-30 th	9	19,6	19,6	30,4
	31-35 th	29	63,0	63,0	93,5
	Diatas 35 th	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa data responden berdasarkan umur yaitu dari responden dengan umur 20-25 tahun berjumlah 5 orang, responden dengan umur 26-30 tahun berjumlah 9 orang, lalu responden dengan umur 31-35 tahun berjumlah sebanyak 29 orang dan responden dengan umur diatas 35 tahun berjumlah 3 orang. Berdasarkan jumlah tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dari Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur 31 hingga 35 tahun.

3) Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang telah diselesaikan oleh responden dalam penelitian ini. Data mengenai jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4**Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	36	78,3	78,3	78,3
	Diploma	2	4,3	4,3	82,6
	Strata 1	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu terdiri dari SMA, Diploma, dan Strata 1. Untuk responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah sebanyak 36 orang, responden yang pendidikan terakhirnya Diploma berjumlah 2 orang dan responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 berjumlah 8 orang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan dari Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan yang menjadi responden dalam penelitian ini kebanyakan pendidikan terakhirnya yaitu SMA.

4) Lama Bekerja

Karakteristik lama bekerja bertujuan untuk mengetahui berapa lama karyawan bekerja di Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan. Data mengenai lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 th	33	71,7	71,7	71,7
	6-10 th	5	10,9	10,9	82,6
	11-15 th	6	13,0	13,0	95,7
	Diatas 16 th	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang telah lama bekerja di Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan. Responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 33 orang, responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 5 orang, responden yang telah bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 6 orang, dan responden yang telah bekerja selama diatas 16 tahun berjumlah 2 orang. Dapat disimpulkan bahwa 33 responden dalam penelitian ini usia paling lama bekerjanya di Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan selama 1-5 tahun.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Pada penelitian ini, analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran pada variabel stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *maximum* dan *minimum*. Berikut ini tabel hasil statistik deskriptif :

Tabel 4.6
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	46	11,00	30,00	22,2826	5,11496
Kompensasi	46	25,00	35,00	31,3696	2,78375
Kinerja Karyawan	46	24,00	35,00	30,9130	3,05379
Valid N (listwise)	46				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil dari analisis statistik deskriptif pada tabel 4.6 diatas maka dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat 46 sampel yang diteliti pada Kantor Cabang Pegadaian Syariah Preduan. Tabel diatas juga menunjukkan nilai terendah (*minimum*), nilai tertinggi (*maximum*), nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*std. Deviation*) dari masing-masing variabel penelitian.

Pada variabel Stres Kerja nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22,28, nilai terendah (*minimum*) sebesar 11, nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 30 dan nilai standar deviasi sebesar 5,114. Nilai rata-rata yang dihasilkan lebih besar dari standar deviasi, sehingga dapat mengindikasikan hasil yang baik.

Pada variabel Kompensasi nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31,36, nilai terendah (*minimum*) sebesar 25, nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 35 dan nilai standar deviasi sebesar 2,783. Nilai rata-rata yang dihasilkan lebih besar dari standar deviasi, sehingga dapat mengindikasikan hasil yang baik.

Pada variabel Kinerja Karyawan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 30,91, nilai terendah (*minimum*) sebesar 24, nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 35 dan nilai standar deviasi sebesar 3,053. Nilai rata-rata yang dihasilkan lebih besar dari standar deviasi, sehingga dapat mengindikasikan hasil yang baik.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data Variabel X1 (Stres Kerja)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsinya. Jika pertanyaan yang tertera dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Pengujian validitas dalam penelitian ini melihat nilai Sig. apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka pernyataan dianggap valid. Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 46 sehingga $df = 46 - 2 = 44$. Dengan tingkat Signifikansi nya 0,05 dan nilai r_{tabel} 0,297. Berikut hasil data dengan penelitian menggunakan SPSS :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Stres Kerja)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,540**	,486**	,754**	,391**	,291*	,766**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,007	,050	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	,540**	1	,656**	,554**	,677**	,377**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,010	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	,486**	,656**	1	,500**	,526**	,442**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,002	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	,754**	,554**	,500**	1	,417**	,517**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,004	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	,391**	,677**	,526**	,417**	1	,220	,694**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,004		,142	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	,291*	,377**	,442**	,517**	,220	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,050	,010	,002	,000	,142		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	,766**	,817**	,785**	,826**	,694**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan data diatas maka dapat diketahui bahwa total skor dari setiap item pertanyaan pada variabel stres kerja menunjukkan nilai $r_{tabel} > 0,297$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel ini dikatakan valid.

b. Uji Validitas Data Variabel X2 (Kompensasi)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Data Variabel X2 (Kompensasi)

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,519**	,277	,409**	,474**	,385**	,457**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000	,062	,005	,001	,008	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	,519**	1	,393**	,579**	,286	,246	,131	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,000	,054	,100	,384	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	,277	,393**	1	,295*	,276	,174	,070	,612**
	Sig. (2-tailed)	,062	,007		,047	,064	,249	,643	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	,409**	,579**	,295*	1	,383**	,361*	,236	,690**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,047		,009	,014	,114	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	,474**	,286	,276	,383**	1	,091	,355*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,001	,054	,064	,009		,547	,016	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	,385**	,246	,174	,361*	,091	1	,298*	,535**
	Sig. (2-tailed)	,008	,100	,249	,014	,547		,045	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	,457**	,131	,070	,236	,355*	,298*	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,001	,384	,643	,114	,016	,045		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	,784**	,703**	,612**	,690**	,614**	,535**	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan data diatas maka dapat diketahui bahwa total skor dari setiap item pertanyaan pada variabel kompensasi menunjukkan nilai $r_{tabel} > 0,297$

dan tingkat signifikasinya $0,000 < 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel ini dikatakan valid.

c. Uji Validitas Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,596**	,420**	,284	,426**	,339*	,294*	,775**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,056	,003	,021	,047	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	,596**	1	,226	,171	,302*	,095	,189	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000		,131	,257	,042	,530	,209	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	,420**	,226	1	,403**	,520**	,357*	,371*	,696**
	Sig. (2-tailed)	,004	,131		,005	,000	,015	,011	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	,284	,171	,403**	1	,256	,477**	,413**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,056	,257	,005		,087	,001	,004	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y5	Pearson Correlation	,426**	,302*	,520**	,256	1	,001	,212	,627**
	Sig. (2-tailed)	,003	,042	,000	,087		,994	,158	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y6	Pearson Correlation	,339*	,095	,357*	,477**	,001	1	,417**	,549**
	Sig. (2-tailed)	,021	,530	,015	,001	,994		,004	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y7	Pearson Correlation	,294*	,189	,371*	,413**	,212	,417**	1	,597**
	Sig. (2-tailed)	,047	,209	,011	,004	,158	,004		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y	Pearson Correlation	,775**	,605**	,696**	,662**	,627**	,549**	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan data diatas maka dapat diketahui bahwa total skor dari setiap item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai $r_{tabel} > 0,297$ dan tingkat signifikasinya $0,000 < 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel ini dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dipercaya pula. Reliabilitas pengukuran ditentukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpa* dalam masing-masing instrument dalam suatu variabel. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpa* $> 0,60$.

a. Uji Reliabilitas Variabel X1 (Stres Kerja)

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Stres Kerja)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	7

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Dari data hasil uji reliabilitas diatas maka dapat diketahui bahwa data sebanyak 46 orang dengan presentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan. Untuk hasil *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpa* variabel stres kerja yaitu $0,787 > 0,60$ yang berarti kuesioner variabel X1 dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel X2 (Kompensasi)

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 (Kompensasi)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,751	7

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Dari data hasil uji reliabilitas diatas maka dapat diketahui bahwa data sebanyak 46 orang dengan presentase 100% dan tidak ada data yang diekluarkan. Untuk hasil *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpa* variabel kompensasi yaitu $0,751 > 0,60$ yang berarti kuesioner variabel X2 dinyatakan reliabel.

c. Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,759	7

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Dari data hasil uji reliabilitas diatas maka dapat diketahui bahwa data sebanyak 46 orang dengan presentase 100% dan tidak ada data yang diekluarkan. Untuk hasil *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpa* variabel

kompensasi yaitu $0,759 > 0,60$ yang berarti kuesioner variabel Y dinyatakan reliabel.

E. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogrov-Smirnov* sehingga dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila Signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00208125
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,089
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,102. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya Uji *Glejser* jika sigifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,826	1,722		1,061	,295
	Stres Kerja	-,049	,030	-,247	-1,614	,114
	Kompensasi	,031	,056	,085	,554	,582

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi dari variabel X1 sebesar 0,114 dan X2 sebesar 0,582. Kedua variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dimana hal tersebut menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan linear antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya

tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat tabel *Coefficients* pada kolom *Collinearity Statistic*. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 maka antar variabel bebas dalam model regresi dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,822	3,485		1,670	,102		
	Stres Kerja	,195	,062	,326	3,153	,003	,935	1,069
	Kompensasi	,662	,113	,603	5,833	,000	,935	1,069

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Tabel diatas menunjukkan nilai *Tolerance* ununtuk variabel X1 yaitu 0,935 $> 0,10$ dan nilai *VIF* pada variabel X1 sebesar 1,069 < 10 . Untuk nilai *Tolerance* variabel X2 yaitu 0,935 $> 0,10$ dan niai *VIF* pada variabel X2 sebesar 1,069 < 10 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam regresi liner 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 4.16

Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,755 ^a	,570	,550	2,04811	1,743
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Tabel diatas menunjukkan nilai DW = 1,743 untuk mencari nilai d_U dan d_L dari tabel Durbin-Watson dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dimana n (jumlah sampel) = 46 dan k (jumlah variabel independen) = 2 maka diperoleh nilai $d_U = 1,617$ dan nilai $d_L = 1,436$ serta nilai DW = 1,743 harus berada diantara nilai $d_U = 1,617$ dan nilai $d_L = 1,436$ serta nilai DW = 1,743 harus berada diantara nilai $d_U = 1,617$ dan $4-d_U = 2,383$ ($d_U < DW < 4-d_U$) = (1,617 < 1,743 < 2,383), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini menggunakan α 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari drajat kepercayaan maka menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,822	3,485		1,670	,102
	Stres Kerja	,195	,062	,326	3,153	,003
	Kompensasi	,662	,113	,603	5,833	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel stres kerja sebesar 3,153 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai Sig. sebesar $0,003 < 0,05$. Yang berarti bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 5,833 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependent. Pengujian ini menggunakan α 0,05. Nilai F_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah fit.

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,277	2	119,639	28,521	,000 ^b
	Residual	180,375	43	4,195		
	Total	419,652	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja						

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28,521 pada tingkat signifikansi 0,000. Hasil yang diperoleh F_{tabel} sebesar 3,21 pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 28,521 > F_{tabel} 3,21$.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan kecocokan yang menyatakan proporsi dan variasi total Y (variabel dependen) yang dapat diterangkan oleh X (variabel independen) dan sebagai ukuran linier yang menyatakan seberapa baik garis regresi yang cocok dengan data. Besarnya koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka hubungan antar variabel tersebut semakin erat.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,550	2,04811

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,570 atau 57%. Hal tersebut menandakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan kompensasi sebesar 57%, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain yan tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki tingkat H_1 di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bernilai positif signifikan karena stres kerja tidak selalu berdampak negatif bagi perusahaan. Pada taraf tertentu stres kerja akan menguntungkan perusahaan disebabkan stres kerja dapat memacu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. stres kerja yang dialami oleh karyawan mampu berkembang kearah yang positif, artinya bahwa stres sendiri dapat menjadi kekuatan bagi karyawan disertai dengan sebuah dorongan yang

tinggi untuk meraih prestasi dengan tingkat stres tinggi, produktivitas dan tingkat efisiensi juga tinggi

Peneliti juga melakukan wawancara yang menunjukkan hasil bahwa responden menyatakan stres merupakan kondisi mental dan fisik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan merasakan stres saat bekerja dan didukung dengan kesehatan fisik yang baik, hal ini akan berdampak bahwa meningkatnya kinerja dari seorang karyawan karena keinginan yang kuat untuk mencapai target. Pendapat tersebut secara jelas menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Anis dan Sulastri Irbayuni (2021), dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹⁴

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti H_2 di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian apresiasi kepada karyawan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan

⁹⁴ Muhammad Anis dan Sulastri Irbayuni, *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Pribadi*, Jurnal Sains Manajemen, Vol. 7 No. 2, 2021, 95.

karena mereka merasa apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan lebih dihargai maka dari itu kinerja karyawan meningkat.

Peneliti juga melakukan wawancara yang menunjukkan hasil bahwa responden menyatakan pemberian kompensasi dan pemberian fasilitas kantor yang secara baik ditujukan kepada karyawan, maka hal tersebut akan memberikan dampak kenyamanan bagi karyawan saat bekerja yang dapat memicu karyawan untuk menjaga stabilitas kinerja kerja bahkan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian pada variabel kompensasi sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.⁹⁵

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi memiliki nilai nilai F_{hitung} sebesar 22,165 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_3 di terima, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 51,3%.

⁹⁵ Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 8 No.1, 2020, 20-21.