

BAB IV

DESKRIPSI DATA, HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

a. Sejarah Singkat BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia N0.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.

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

Bank Syariah SPM Pamekasan mengajak kepada para muslimin dan muslimat untuk menabung dan berinvestasi di Bank Syariah SPM melalui produk Tabungan Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan Investasi berupa Deposito Mudharabah. Dana Tabungan dan investasi nasabah siap kami salurkan kepada umat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif melalui produk pembiayaan prinsip Murabahah

dengan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad bagi hasil, dan prinsip Ijarah dengan akad sewa, serta Gadai Emas iB dengan akad Al Qard.¹

b. Visi dan Misi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Adapun visi dan misi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, sebagai berikut:²

1) Visi

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

2) Misi

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

c. Produk dan layanan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Produk yang ditawarkan oleh BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebagai berikut:³

1) *Funding* (Penghimpunan Dana)

- a) Tabungan Deposito Mudharabah
- b) Tabungan Multiguna
- c) Tabungan Haji dan Umroh
- d) Tabungan Qurban
- e) Tabungan Tarbiyah

2) *Financing* (Pembiayaan)

¹ <https://banksyariahspm.co.id/sejarah/>, diakses pada tanggal 6 April 2024 pukul 07:34 WIB.

² <https://banksyariahspm.co.id/visi-misi/>, diakses pada tanggal 6 April 2023 pukul 07:42 WIB

³ <https://banksyariahspm.co.id/produk-layanan/>, diakses pada tanggal 6 April 2024 pukul 07:53 WIB

- a) Gadai Emas Ib
- b) Pembiayaan Modal Usaha
- c) Pembiayaan Multijasa
- d) Pembiayaan Pembelian Kendaraan Bermotor
- e) Pembiayaan Konsumtif Lainnya.

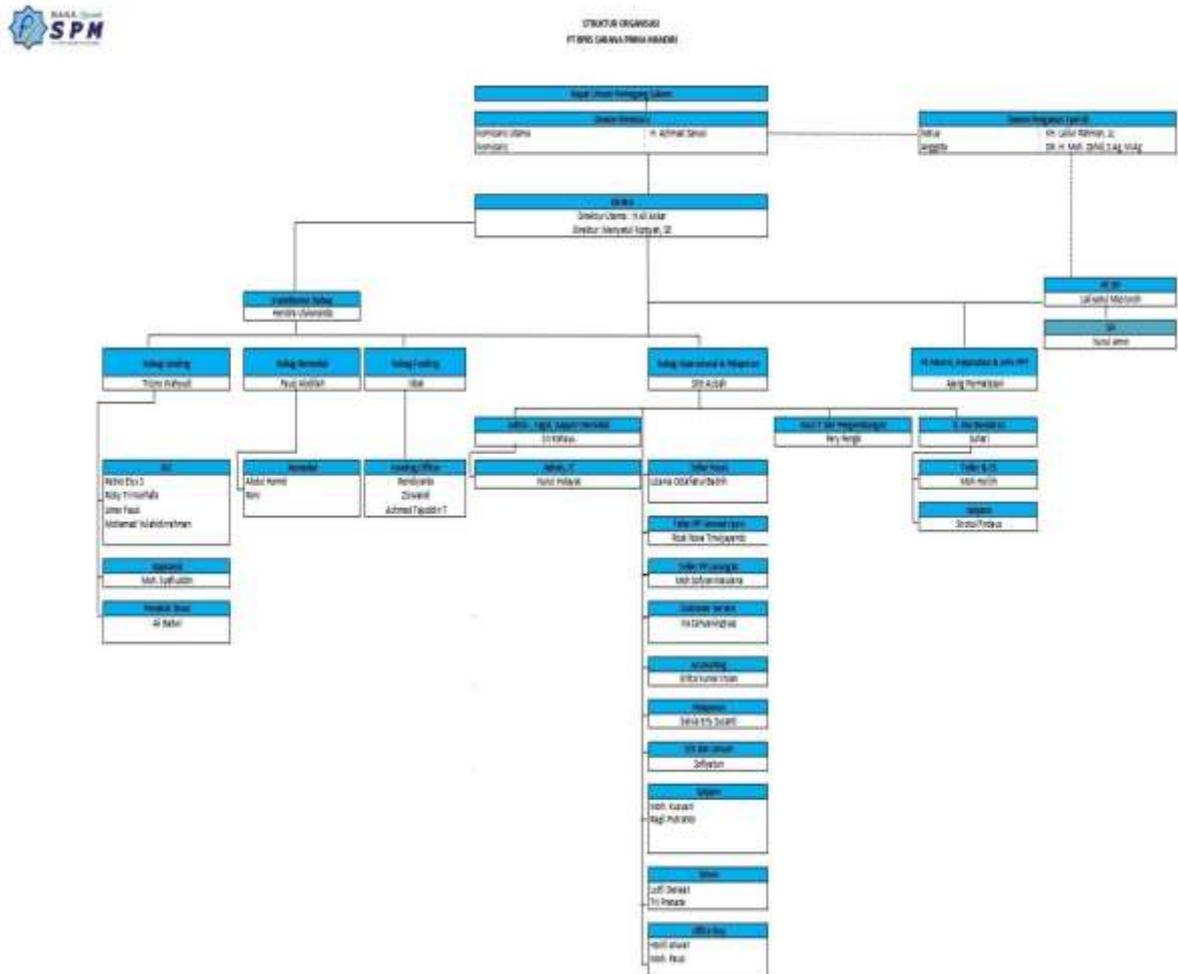
3) Payroll

4) SPM Payment Point

d. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan⁴



⁴ Ikbal, BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, (31 Oktober 2023).

Berdasarkan struktur organisasi tersebut tugas masing-masing bagian yang ada pada BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organisasi tertinggi dan sangat berkuasa dan memperoleh segala macam keterangan yang diperlukan terkait kepentingan jalannya perseroan.
- 2) Dewan Komisaris terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih anggota komisaris dan seorang diangkat sebagai komisaris utama RUPS untuk memberhentikan sewaktu-waktu. Komisaris melakukan pengawasan dan kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasihat kepada direksi.
- 3) Direksi bertanggung jawab penuh atas kegiatan pengurusan perseroan (BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan) untuk kepentingan dan segala tindakan baik didalam maupun diluar pengadilan.
- 4) Dewan Pengawas Syariah (DPS) melakukan penilaian dan pengawasan atas produk yang akan ditawarkan dalam rangka menghimpun dan menyalurkan dari bank untuk masyarakat agar berjalan sesuai dengan syariah Islam yang dituangkan dalam bentuk keputusan atau fatwa.
- 5) Standar Pengawasan Intern (SPI) membuat laporan audit tahunan minimal 1 tahun sekali, mengaudit insidental yang darurat, mengawasi dari semua operasional dari marketing hingga direksi, memantau kebijakan direksi dan membuat *standar operating procedure*.
- 6) Kabag Marketing bertugas dalam memimpin, mengawasi, dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran kerja dibagian pembiayaan dan pendanaan, memasarkan produk bank sesuai dengan syariah Islam kepad

nasabah dengan layanan prima, sehingga memungkinkan untuk diperolehnya laba sesuai target dengan memperhatikan kelancaran dan keamanan aset bank, serta menciptakan produk baru yang sesuai dengan syariat Islam.

- a) *Account Officer* (AO) Funding, bertugas dalam memasarkan produk pendanaan dan mencari calon nasabah dengan melakukan pendekatan untuk memperoleh sumber dana.
- b) *Account officer* (AO) *Landing*, bertugas dalam memasarkan pembiayaan dan jasa bank, mencari calon nasabah dan memproses pengajuan pembiayaan dari calon nasabah yang meliputi pemeriksaan kelengkapan data survei lapangan.
- c) *Appraisal*, bertugas melaksanakan survey kelayakan, memasarkan baik produk pembiayaan dan jasa bank, mencari calon nasabah dan memproses pengajuan pembiayaan dari calon nasabah yang meliputi pemeriksaan kelengkapan data survei lapangan, serta menghitung dan selanjutnya menetapkan nilai transaksi jaminan dan bertanggung jawab atas laporannya.
- d) Penaksir Emas, bertugas dalam melayani nasabah yang memerlukan fasilitas dana pinjaman dengan cara menggadaikan emas dan menaksir plafon dan menentukan besar pembiayaan yang harus dikeluarkan.
- e) Kolektor/Remedial, bertugas dalam menyelesaikan pengambilan pembiayaan yang bermasalah atau pembiayaan yang mengalami keterlambatan lebih dari tiga bulan dan mengatur penagihannya, serta melaporkan hasil penagihan yang telah dilakukan kepada direksi.

- 7) Kabag Operasional, bertugas dalam memimpin, mengawasi, dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran kerja dibagian operasional, serta memberikan laporan rutin berkala atas pekerjaannya kepada direksi.
- a) *Customer Service*, bertugas melaksanakan berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan mendukung bidang administrasi umum dan pelayanan nasabah bank.
 - b) *Teller*, bertugas membantu dan melayani nasabah dalam menerima setoran penarikan uang dan transaksi lainnya yang berhubungan dengan bank yang dilakukan dalam *counter teller*.
 - c) *Accounting*, bertugas membukukan semua transaksi-transaksi usaha bank dengan dilampiri bukti pendukung yang sah dan berkewajiban membuat laporan secara rutin menyangkut laporan keuangan perusahaan baik untuk manajemen maupun pihak ketiga ataupun pemeriksaan BI.
 - d) Admin Pembiayaan, bertugas melakukan berbagai pekerjaan yang berhubungan dan mendukung segi administrasi pembiayaan.
- 8) Bagian Umum, bertugas dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dan mendukung bidang umum dan memelihara gedung, kantor, serta barang-barang investasi milik bank.
- a) *Security*, bertugas menjaga keamanan yang baik, membina kerja sama dan koordinasi dengan aparat keamanan yang terkait, serta membina hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal bank.
 - b) Pengemudi (*Driver*), bertugas mengemudi dan merawat kendaraan bank serta melakukan tugas-tugas yang diberikan kepala bagian.

- c) *Office boy*, bertugas membantu kebutuhan karyawan perusahaan dan menyediakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta memelihara, menjaga harga, inventaris kantor agar tetap dalam kondisi baik.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Penelitian ini menyebarkan sebanyak 43 kuesioner kepada karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan . Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan menemui responden, yang diharapkan agar lebih efektif dalam pengumpulan data. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling incidental yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Oleh karenanya, syarat untuk mengolah data menggunakan alat analisis SPSS Versi 24 sudah terpenuhi.

Berikut ini rincian pengumpulan data penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Tabel 4.1

Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang diberikan	43
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	43
Kuesioner yang digugurkan	0
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa kuesioner yang dianalisis lebih lanjut sebanyak 43 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

3. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan menggunakan data kuesioner sebanyak 43 karyawan. Masing-masing responden memiliki karakteristik yang berbeda. Sehingga dalam penelitian ini responden akan diidentifikasi menjadi kriteria, berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia. Berdasarkan hal tersebut, maka akan diketahui karaktersitik responden secara umum.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	76.7	76.7	76.7
	Perempuan	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, memperlihatkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (76,7%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (23,3%). Dapat disimpulkan responden yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 33 responden (76,7%) dan responden paling sedikit adalah perempuan sebanyak 10 responden (23,3%).

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25	1	2.3	2.3	2.3
	25 – 30	17	39.5	39.5	41.9
	30 – 35	8	18.6	18.6	60.5
	35 – 40	9	20.9	20.9	81.4
	> 40	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan kriteria usia < 25 tahun sebanyak 1 orang (2,3%), responden dengan usia 25-30 tahun sebanyak 17 orang (39,5%), responden dengan usia 30-35 tahun sebanyak 8 orang (18,6%), responden dengan usia 35-40 sebanyak 9 orang (20,9%), dan responden dengan usia >40 sebanyak 8 orang (18,6%). Dapat disimpulkan responden paling banyak adalah rentang usia 25-30 tahun sebanyak 17 orang (39,5%) dan responden paling sedikit adalah rentang usia < 25 tahun sebanyak 1 orang (2,3%).

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lulusan S1	40	93.0	93.0	93.0
	Lulusan S2	2	4.7	4.7	97.7
	Lulusan S3	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan kriteria pendidikan terakhir, yaitu lulusan S1 sebanyak 40 orang (93.0%), responden dengan lulusan S2 sebanyak 2 orang (4.7%), dan responden dengan lulusan S3 sebanyak 1 orang (2.3%). Dapat disimpulkan responden paling banyak adalah lulusan S1 sebanyak 40 orang (93,0%) dan responden paling sedikit sebanyak 1 orang (2,3%).

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menyebarkan sebanyak 43 kuesioner kepada responden, dengan jumlah pernyataan pada setiap kuesioner yaitu 10 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), 8 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 6 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja, dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), sehingga total keseluruhan pernyataan pada kuesioner sebanyak 34 item pernyataan.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	33	76,7	8	18,6	2	4,7					43
2	25	58,1	16	37,2	2	4,7					43
3	25	58,1	18	41,9							43
4	21	48,8	21	48,8	1	2,3					43
5	14	32,6	26	60,5	3	7,0					43

6	22	51,2	20	46,5	1	2,3					43
7	25	58,1	17	39,5	1	2,3					43
8	28	65,1	14	32,6	1	2,3					43
9	35	81,4	7	16,3	1	2,3					43
10	34	79,1	8	18,6	1	2,3					43

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan table 4.5 diatas, jawaban paling banyak pada kolom sangat setuju pada item nomor 9 dengan frekuensi 35 (81,4%) dan jawaban paling sedikit pada kolom netral pada item nomor 6, 7, 8, 9, dan 10 dengan frekuensi 1 (2,3%)

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	37	86,0	4	9,3	2	4,7					43
2	31	72,1	10	23,3	2	4,7					43
3	12	27,9	25	58,1	6	14,0					43
4	23	53,5	19	44,2	1	2,3					43
5	28	65,1	13	30,2	2	4,7					43
6	26	60,5	16	37,2	1	2,3					43
7	27	62,8	16	37,2							43
8	36	87,3	7	16,3							43

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, jawaban paling banyak pada kolom sangat setuju pada item nomor 1 dengan frekuensi 37 (86,0%) dan jawaban paling sedikit pada kolom netral pada item nomor 4 dan 7 dengan frekuensi 1 (2,4%).

c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	26	60,5	12	27,9	5	11,6					43
2	29	67,4	12	27,9	2	4,7					43
3	23	53,5	16	37,2	4	9,3					43
4	24	55,8	14	32,6	5	11,6					43
5	23	53,5	17	39,5	3	7,0					43
6	21	48,8	15	34,9	7	16,3					43

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, jawaban paling banyak pada kolom sangat setuju pada item nomor 2 dengan frekuensi 29 (67,4%) dan jawaban paling sedikit pada kolom netral pada item nomor nomor 5 dengan frekuensi 3 (7,0%).

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	23	53,5	18	41,9	2	4,7					43
2	22	51,2	16	37,2	5	11,6					43
3	24	55,8	15	34,9	4	9,3					43
4	27	62,8	15	34,9	1	2,3					43
5	23	53,5	17	39,5	3	7,0					43
6	27	62,8	14	32,6	2	4,7					43
7	30	69,8	11	25,6	2	4,7					43
8	29	67,4	13	30,2	1	2,3					43
9	21	48,8	20	46,5	2	4,7					43
10	27	62,8	15	34,9	1	2,3					43

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, jawaban paling banyak pada kolom sangat setuju pada item nomor 7 dengan frekuensi 30 (69,8%) dan jawaban paling sedikit pada kolom netral pada item nomor 4 dan 8 dengan frekuensi 1 (2,3%).

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Data penelitian yang sudah terkumpul yang berasal dari kuesioner yang telah diisi oleh responden harus dilakukan uji kualitas data agar data yang diperoleh benar-benar

andal, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Pengujian data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji valid atau tidak pada sebuah pernyataan yang terdapat di kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Sedangkan nilai dari r_{hitung} dapat dilihat dalam pearson correlation pada output SPSS. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dikatakan valid.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebesar 43 responden dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$), sehingga didapatkan nilai r_{tabel} 0,294. Berdasarkan hasil pengujian data penelitian dengan menggunakan program SPSS 24, maka hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,519	0,294	Valid
	X1.2	0,581	0,294	Valid
	X1.3	0,583	0,294	Valid
	X1.4	0,558	0,294	Valid
	X1.5	0,571	0,294	Valid
	X1.6	0,531	0,294	Valid
	X1.7	0,601	0,294	Valid
	X1.8	0,520	0,294	Valid
	X1.9	0,519	0,294	Valid
	X1.10	0,551	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,516	0,294	Valid
	X2.2	0,524	0,294	Valid
	X2.3	0,610	0,294	Valid
	X2.4	0,548	0,294	Valid

	X2.5	0,550	0,294	Valid
	X2.6	0,547	0,294	Valid
	X2.7	0,535	0,294	Valid
	X2.8	0,560	0,294	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,581	0,294	Valid
	X3.2	0,640	0,294	Valid
	X3.3	0,516	0,294	Valid
	X3.4	0,606	0,294	Valid
	X3.5	0,628	0,294	Valid
	X3.6	0,554	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,527	0,294	Valid
	Y2	0,529	0,294	Valid
	Y3	0,528	0,294	Valid
	Y4	0,540	0,294	Valid
	Y5	0,535	0,294	Valid
	Y6	0,514	0,294	Valid
	Y7	0,540	0,294	Valid
	Y8	0,541	0,294	Valid
	Y9	0,539	0,294	Valid
	Y10	0,554	0,294	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas diatas, bahwa nilai *pearson correlation* pada masing-masing item pernyataan tiap variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada tiap variabel adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden pada kuesioner yang diberikan, dengan kata lain responden memberikan tanggapan dengan hasil yang sama meskipun dilakukan pada waktu dan tempat yang berbeda. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,747	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,661	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,612	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji reliabilitas diatas, bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

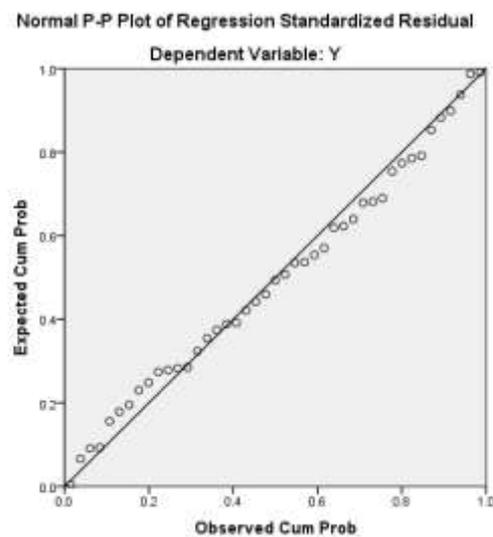
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk mendeteksi nilai residual berdistribusi normal atau tidak, maka dapat diketahui dengan melakukan beberapa uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-Plot of regression standardized residual dengan ketentuan jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut berdistribusi normal. Selain itu juga dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S),

dengan kriteria analisis yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.

Hasil dari grafik Normal P-Plot dan hasil uji Kolmogorof-Smirnov dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dan table dibawah ini:

Grafik 4.1

Grafik Normal P-Plot



Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan dari grafik 4.1 Grafik Normal P-Plot diatas terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis dan disekitar garis diagonal. Artinya dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16995244
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.059
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 Kolmogorov-Smirnov diatas, menunjukkan hasil uji normalitas diperoleh sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya, penelitian ini nilai residualnya berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan ketentuan nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil pengolahan data uji multikolinearitas dalam penelitian ini, pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.12**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.698	8.985		-1.191	.241		
	Budaya Organisasi	.475	.118	.451	4.012	.000	.981	1.019
	Lingkungan Kerja	.507	.151	.379	3.364	.002	.976	1.024
	Motivasi Kerja	.582	.148	.440	3.939	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 uji multikolinearitas diatas, nilai toleransi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebesar 0.981, 0.976, 0.995 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1.019, 1.024, 1.005 < 10. Artinya model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dengan kata lain model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*. Uji *Glejser* memiliki nilai signifikansi > 0,05 yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.196	5.597		1.286	.206
	Budaya Organisasi	.033	.074	.070	.453	.653
	Lingkungan Kerja	-.132	.094	-.219	-1.409	.167
	Motivasi Kerja	-.083	.092	-.139	-.906	.371

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser diatas, menunjukkan nilai signifikansi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebesar 0.653, 0.167, 0.371 > 0,05. Artinya model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti ada korelasi antara anggota dari serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (dalam penelitian deretan waktu atau time series) atau ruang (seperti dalam penelitian cross-sectional). Ada kecenderungan bahwa data yang dihasilkan melalui penelitian time series atau deret waktu menghasilkan autokorelasi. Uji autokorelasi dapat menggunakan kriteria pengujian uji Durbin-Watson dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Metode pengujian yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah uji durbin watson (uji DW) dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Autokorelasi positif	Tolak, terima Ha	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dl \leq d \leq du$
Autokorelasi negatif	Tolak, terima Ha	$4-dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada autokorelasi	Diterima, tolak Ha	$Du < d < 4-du$

Tabel Uji Durbin Watson (DW)

Hasil pengolahan data uji autokorelasi dalam penelitian ini, pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.479	2.252	1.722
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Output SPSS versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 uji autokorelasi dengan menggunakan uji durbin-watson diatas, menunjukkan nilai durbin-watson sebesar 1,722. Selanjutnya nilai DWhitung tersebut akan dibandingkan dengan DWtabel sebagai berikut:

Tabel 4.26

Hasil Pengolahan Data Durbin-Watson

dl	Du	4-dl	4-du	DW	Keputusan
1,367	1,664	2,633	2,336	1,722	Tidak ada autokorelasi

Berdasarkan tabel 4.16 pengolahan data durbin-watson diatas, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, n (jumlah sampel) = 43, dan k (jumlah variabel independen) = 3, menunjukkan nilai $du < DW < 4 - du$ yaitu, $1,664 < 1,722 < 2,633$. Artinya model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent). Adapun dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Model persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Motivasi Kerja
- α = Konstanta
- e = error
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

Hasil pengolahan data uji regresi linear berganda dalam penelitian ini, pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.698	8.985		-1.191	.241
	X1	.475	.118	.451	4.012	.000
	X2	.507	.151	.379	3.364	.002
	X3	.582	.148	.440	3.939	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 24, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.17 uji regresi linear berganda diatas, menunjukkan hasil koefisien regresi, yaitu:

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

$$Y = 10,698 + 0,475 X_1 + 0,507 X_2 + 0,582 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data uji regresi linear berganda tersebut, maka dapat dijelaskan:

- 1) Konstanta sebesar 10,698 menunjukkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bernilai konstan, maka kinerja karyawan bernilai 10,698.
- 2) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,475 (positif), yang berarti setiap peningkatan budaya organisasi diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Pamekasan sebesar 0,475.

- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,507 (positif), yang berarti setiap peningkatan lingkungan organisasi diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebesar 0,507.
- 4) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,582 (positif), yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebesar 0,582.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Saarana Prima Mandiri Pamekasan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Koefisien determinasi menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1).

Hasil pengolahan data koefisien determinasi dalam penelitian ini, pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.479	2.252
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS versi 24, data primer diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.18 koefisien determinasi, menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,516. Artinya, variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (variabel independen) dapat menjelaskan kinerja karyawan (variabel dependen) sebesar 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

c. Uji T (Signifikasnsi Parsial)

Uji T memiliki dua formulasi berdasarkan diketahui atau tidak nilai populasi atau sampel. Uji T digunakan untuk menguji apakah nilai koefisien regresi mempunyai pengaruh yang signifikan. Derajat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.05.

Hasil pengolahan data uji t dalam penelitian ini, pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.698	8.985		-1.191	.241
	Budaya Organisasi	.475	.118	.451	4.012	.000
	Lingkungan Kerja	.507	.151	.379	3.364	.002
	Motivasi Kerja	.582	.148	.440	3.939	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 24, data primer diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.19 uji t diatas, maka penyelesaian pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Keputusan} &= t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \text{ (Terima } H_a) \\ t_{\text{hitung}} X1 &= 4,012 \\ t_{\text{hitung}} X2 &= 3,364 \\ t_{\text{hitung}} X3 &= 3,939 \\ t_{\text{tabel}} &= 2,020 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan uji t diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai uji t pada budaya organisasi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,012 > 2,020$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan (H_a diterima atau H_o ditolak).
- 2) Nilai uji t pada lingkungan kerja $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,364 > 2,020$) dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan (H_a diterima atau H_o ditolak).
- 3) Nilai uji t pada motivasi kerja $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,939 > 2,020$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan (H_a diterima atau H_o ditolak).

d. Uji F (Uji Signifkansi Simultan

Uji f merupakan uji statistic bagi koefisien regresi yang serentak mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji f digunakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen) di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Hasil pengolahan data uji f dalam penelitian ini, pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.886	3	70.295	13.862	.000 ^b
	Residual	197.765	39	5.071		
	Total	408.651	42			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						

Sumber: Output SPSS versi 24, data primer diolah pada tahun 2024

Bedasarkan tabel 4.20 uji f diatas, maka data tersebut akan diolah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh dari variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan)

Ha : Minimal ada satu variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Keputusan = Terima Ha ($F_{hitung} > F_{tabel}$)

$$F_{hitung} = 13,862$$

$$F_{tabel} = F(\alpha), (V1, V2)$$

$$= F(0,05), (p, n - p - 1)$$

$$= F(0,05), (3, 43 - 3 - 1)$$

$$= F(0,05), (3, 39)$$

$$= 2,85$$

Berdasarkan hasil olah data uji f diatas, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,862 > 2,85$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan (H_a diterima, H_o ditolak).

C. Pembahasan

Penelitian ini mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan,” dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis data, H_1 membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang didasarkan pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,012 > 2,020$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga terbukti budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dan dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Budaya menuntun individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam suatu organisasi. Bagaimana pegawai berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan, banyak dipengaruhi budaya organisasi tersebut atau disebut budaya organisasi.⁵

⁵ Mulyaningsih, *Budaya Organisasi*, (Bandung: CV. Kimfa Mandiri, 2018), 16

Hal tersebut diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Dibuktikan dengan karyawan bekerja sesuai visi dan misi perusahaan dengan memberikan pelayanan terbaik dan sesuai dengan ketentuan syariat islam kepada nasabah, membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan atau beban kerja yang menumpuk, melakukan rapat kerja dan diskusi bersama untuk menentukan arah perusahaan kedepan, menyampaikan ide atau gagasan terbaik agar pekerjaan bisa dilakukan dengan terbaik serta fokus dalam setiap pekerjaan agar meminimalisir terjadinya kesalahan. ⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fika Aurelia Febriani, Abdul Haeba Ramli, dan Heru Kreshna Reza yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.⁷ Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Didit Haryadi dan W Wahyudi yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis data, H₂ membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang didasarkan pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,364 > 2,020$) dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga terbukti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dan dapat disimpulkan bahwa

⁶ Observasi, BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 7 Februari 2024.

⁷ Fika Aurelia Febriani, Abdul Haeba Ramli, dan Heru Kreshna Reza, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan 11*, No. 2, (Juli 2023), 315.

⁸ Didit Haryadi dan W Wahyudi, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis 1*, No1, (2020), 20.

semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.⁹

Hal tersebut diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dibuktikan dengan sistem manajemen diatur secara profesional agar perusahaan berjalan baik sesuai dengan rencana, komunikasi dan hubungan antar karyawan yang sangat harmonis, tersedianya berbagai macam fasilitas yang dibutuhkan seperti ruangan ber AC, Wifi, komputer dan lain-lain untuk menunjang kegiatan operasional kerja, melaksanakan kegiatan doa bersama sebelum dimulainya aktifitas kerja serta bagi-bagi bingkisan terhadap masyarakat yang membutuhkan.¹⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Deni, Vivin Afini, dkk yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai¹¹ Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti yang menyatakan terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.¹²

⁹ Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, dan Wildan Tafrihi, *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021), 60.

¹⁰ Observasi, BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 7 Februari 2024

¹¹ Muhammad Deni, Vivin Avini, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya," *Jurnal Ekobis* 6, No.2, (Juni, 2023), 71.

¹² Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta," *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4, No.1, (Maret 2020),

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis data, H_3 membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak yang didasarkan pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,939 > 2,020$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga terbukti motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dan dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi merupakan kombinasi kepuasan atas pekerjaan, efektivitas pekerjaan, dan pertumbuhan yang dialami individu. Motivasi kerja tersebut tersusun atas kondisi psikologis yang beruoa rasas kebermaknaan akan pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja, dan rasa memahami sepenuhnya akan hasil actual dari pekerjaan.¹³

Berdasarkan dari hasil analisis yang sudah didapatkan, maka dapat diartikan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan seperti, menggunakan potensi diri dengan baik, menyelesaikan tugas perusahaan secara baik dan sesuai target serta optimis dalam bekerja.

Hal tersebut diperkuat hasil observasi yang dilakukan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dibuktikan dengan karyawan mengaplikasikan semua potensi mereka dengan baik sesuai pekerjaan masing-masing, optimis terhadap keputusan perusahaan kedepan

¹³ Ramon Arthur Feryy Tumiwa, Ajabar, dkk, *Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation and Dynamics*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2021), 64.

yang mereka sepakati bersama dan menyelesaikan semua target perusahaan yang telah dibuat dengan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan.¹⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Majid, Adi Lukman, dan Elvina Assadam yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Catri Jintar yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.¹⁶

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis data, H_4 membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan H_a diterima dan H_0 ditolak yang didasarkan pada $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,862 > 2,85$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$., sehingga terbukti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dan dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang diterapkan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Semakin baik budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dibuktikan dengan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target bahkan mampu mencapai lebih dari target yang

¹⁴ Observasi, BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 7 Februari 2024

¹⁵ Abdul Majid, Adi Lukman, dan Elvina Assadam, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi* 5, No.1, (Juli, 2021), 14.

¹⁶ Catri Jintar, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Abadi," *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, No.9, (Februari, 2023), 7695.

ditetapkan perusahaan seperti keuntungan pada produk tabarok (tabungan tanpa angunan insya Allah barokah, memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, melakukan pekerjaan secara maksimal, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan.¹⁷

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.¹⁸ Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Anwar Jazuli, Mutinda Teguh Widiyanto, dan Agustina Pujiastuti yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.¹⁹

¹⁷ Observasi, BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 7 Februari 2024

¹⁸ Bondan Setiawan, Ahmad Nazir, dan Denok Sunarsi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Biru Fast Food Nusantara Jakarta Utara," *Spectrum: Multidisciplinary Journal* 1, No.2, (April,2024), 67.

¹⁹ Muhammad Anwar Jazuli, Mutinda Teguh Widiyanto, dan Agustina Pujiastuti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Banyuwangga Kota Probolinggo," *Journal Management, Accounting, and Digital Business* 2, No.1, (Februari 2024), 50.