

## **BAB IV**

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

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Profil PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

###### **a. Sejarah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku 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.

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

Bank Syariah SPM Pamekasan memiliki 1 Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan dan 1 Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan, mengajak kepada para muslimin dan muslimat untuk menabung dan berinvestasi 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.

Perkembangan Bank Syariah SPM mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana Bank Syariah SPM mengeluarkan produk baru bernama TABAROK, yaitu Pembiayaan tanpa agunan barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya.<sup>1</sup>

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

- 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.

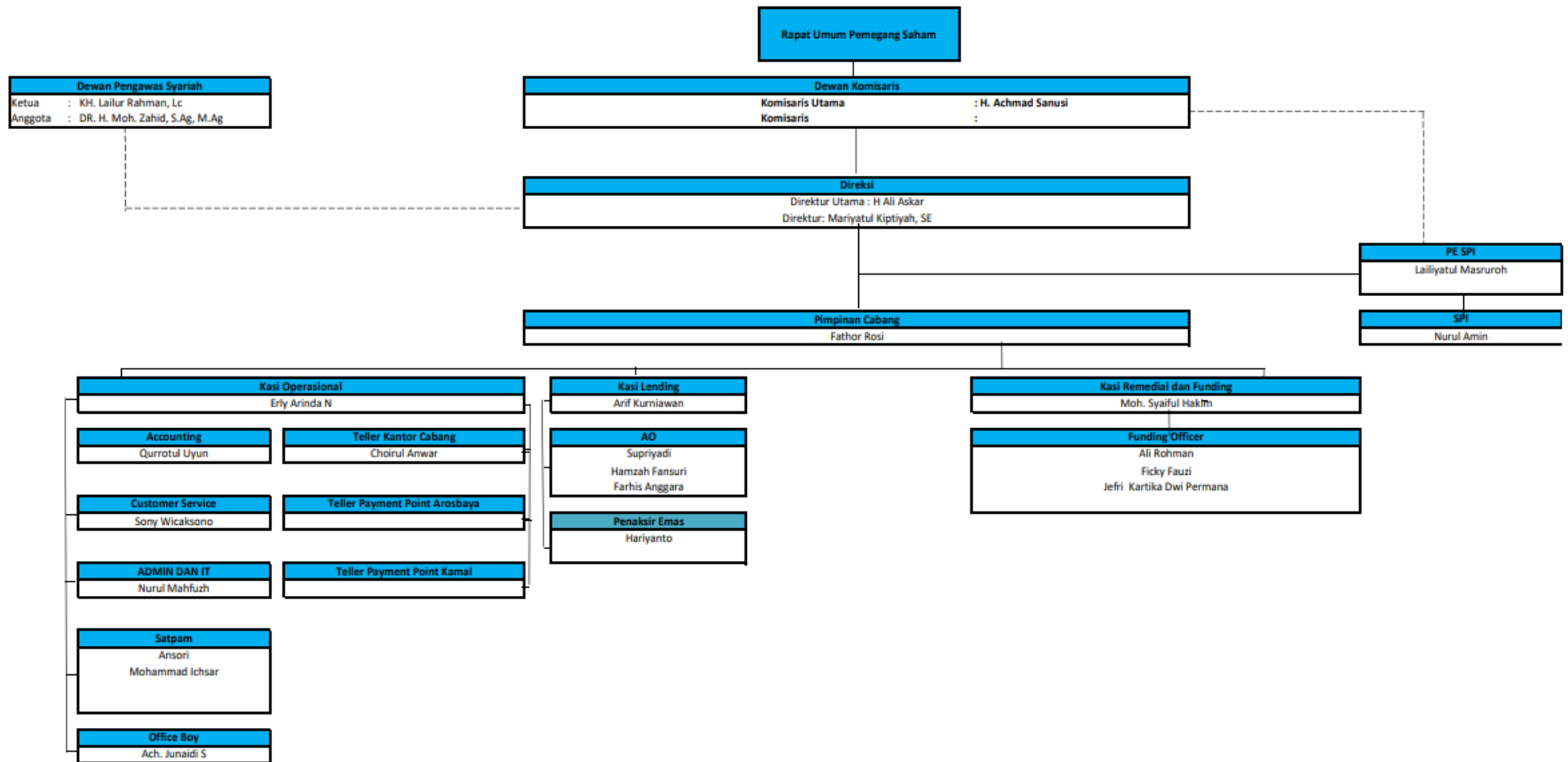
---

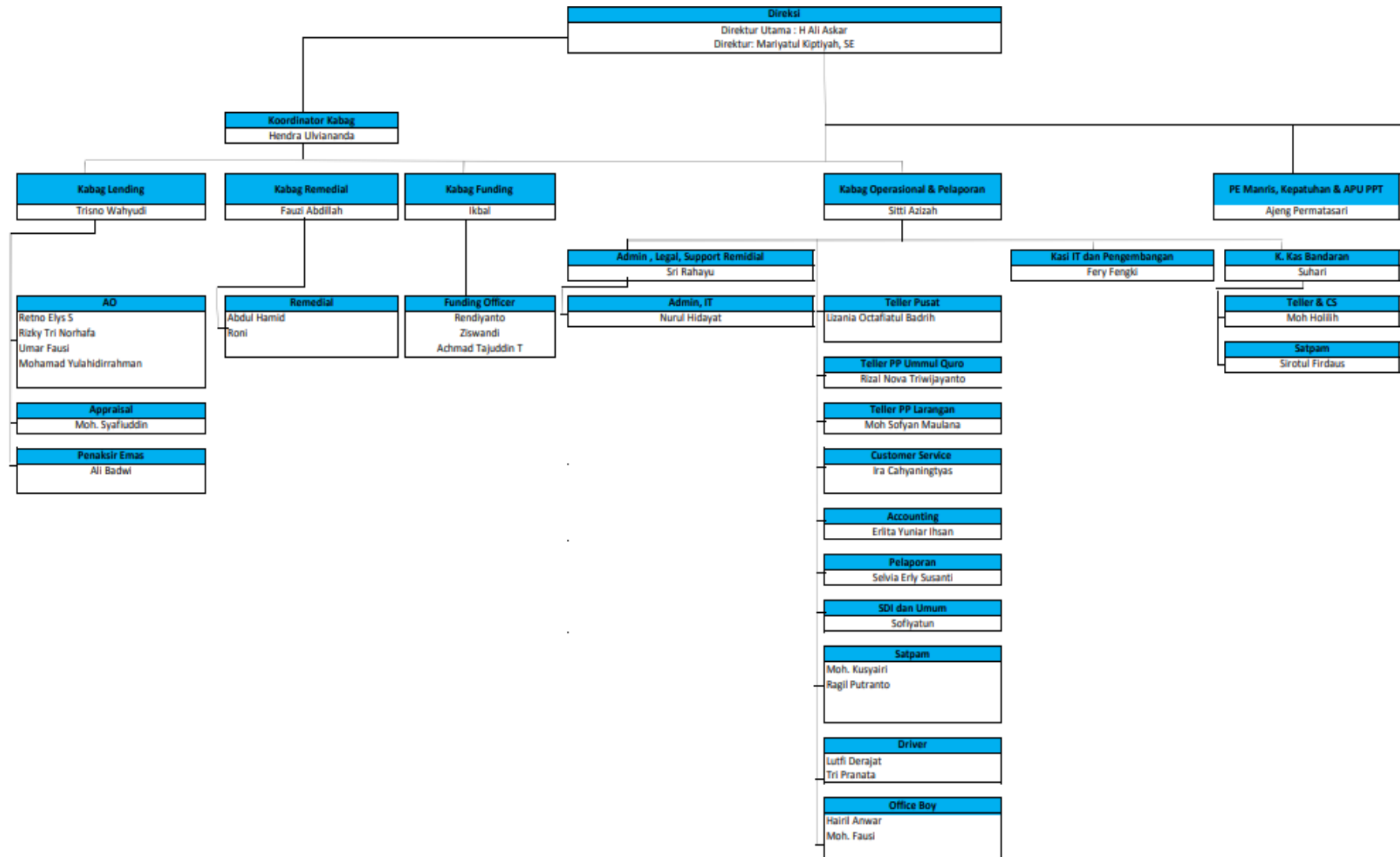
<sup>1</sup> <https://banksyariahspm.co.id/>

### c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan





**Sumber:** Kantor Pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

## 2. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

### a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini diperoleh dari responden dengan cara membagikan pernyataan kuesioner pada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Penelitian ini menyebarkan kuesioner sebanyak 66 PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, yang dikumpulkan secara langsung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*.

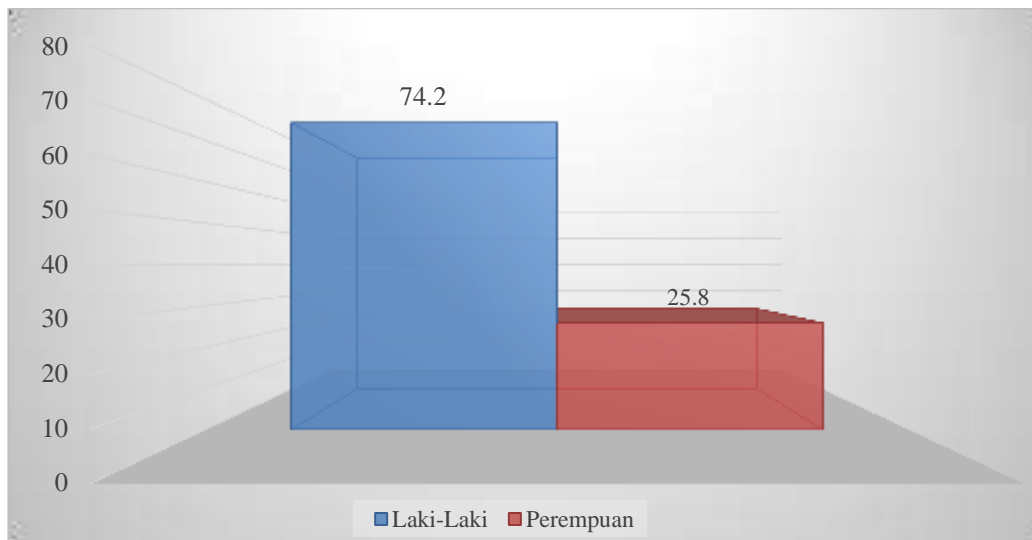
### b. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan data yang diolah dari hasil penelitian responden yang telah menjawab kuesioner, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja :

#### 1) Jenis kelamin

**Gambar 4.2**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



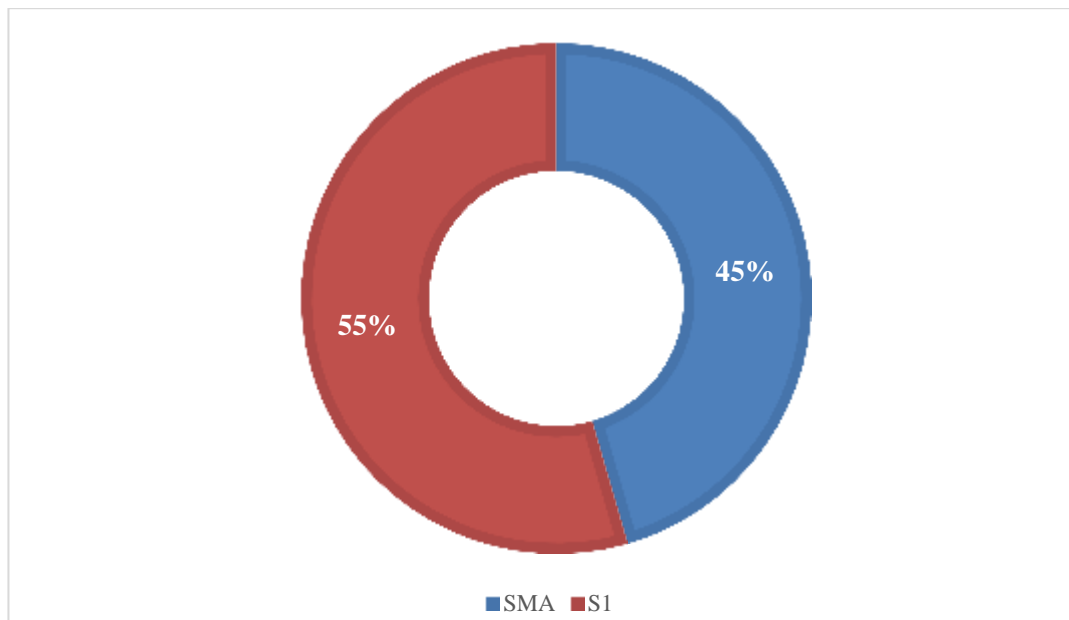
**Sumber:** Data diolah tahun 2024

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan data penelitian berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan diperoleh untuk laki-laki sebanyak 49 karyawan (74.2%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 karyawan (25.8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Laki-Laki.

## 2) Pendidikan Terakhir

**Gambar 4.3**

### **Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



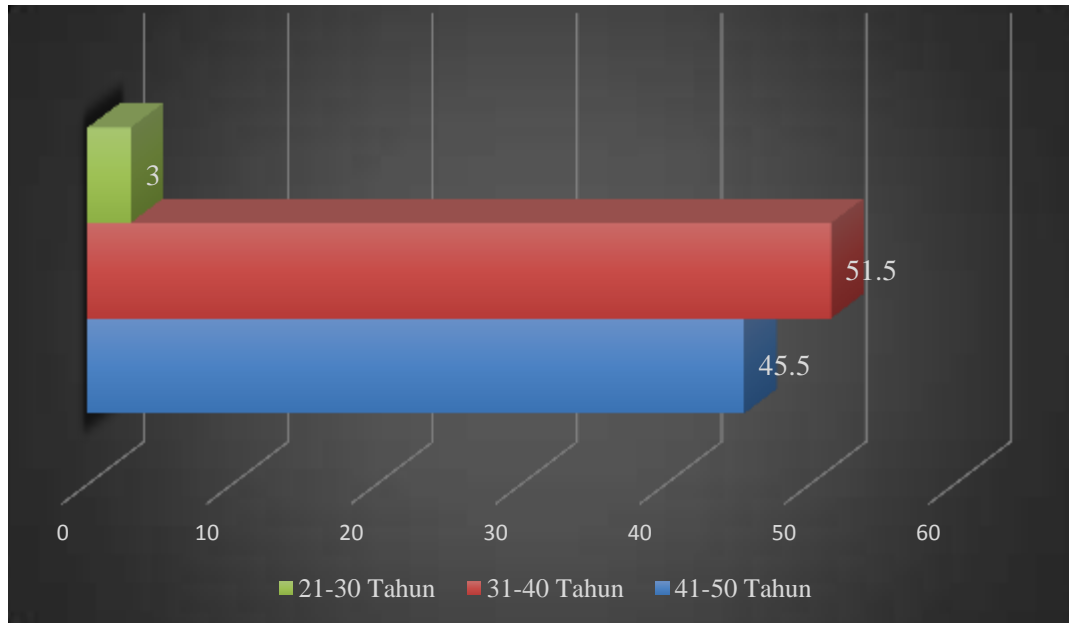
**Sumber:** Data diolah tahun 2024

Berdasarkan diagram lingkaran diatas menunjukkan data penelitian berdasarkan pendidikan terakhir karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan diperoleh untuk SMA sebanyak 30 karyawan (45%), sedangkan S1 sebanyak 36 karyawan (55%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan terakhir S1.

### 3) Usia

**Gambar 4.4**

**Responden Berdasarkan Tingkat Usia**



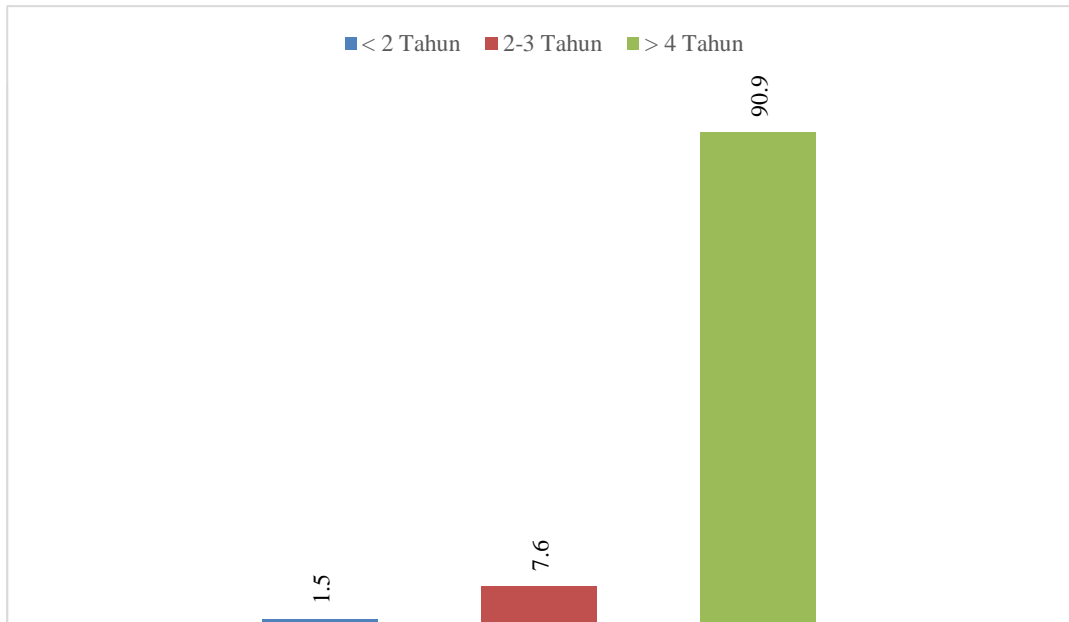
**Sumber:** Data diolah tahun 2024

Berdasarkan diagram lingkaran diatas menunjukkan data penelitian berdasarkan usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan diperoleh untuk usia 21-30 sebanyak 2 karyawan (3%), usia 31-40 sebanyak 34 karyawan (51.5%), sedangkan untuk usia 41-50 sebanyak 30 karyawan (45.5%). Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini sebagian besar adalah responden yang berusia 31-40 Tahun.

#### 4) Lama Bekerja

**Gambar 4.5**

**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**



**Sumber:** Data diolah tahun 2024

Berdasarkan diagram lingkaran diatas menunjukkan data penelitian berdasarkan lama bekerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan diperoleh untuk lama bekerja < 2 Tahun sebanyak 1 karyawan (1.5%), lama bekerja 2-3 Tahun sebanyak 5 karyawan (7.6%), dan lama bekerja > 4 Tahun sebanyak 60 karyawan (90.9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah responden yang sudah lama bekerja > 4 tahun.

#### **c. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**

##### **1) Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja**

Sikap respinden mengenai variabel kepuasan kerja dapat di lihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.1**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Petanyaan/ pernyataan</b>	<b>SS 5</b>	<b>S 4</b>	<b>KS 3</b>	<b>TS 2</b>	<b>STS 1</b>
X1.1	21	27	15	1	2
X1.2	18	32	13	3	-
X1.3	16	26	20	3	1
X1.4	30	25	10	1	-
X1.5	33	19	14	-	-
X1.6	29	25	8	1	3
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>154</b>	<b>80</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

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

Berdasarkan tabel 4.1 di atas di ketahui bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju 117, responden dengan jawaban setuju sebanyak 154, responden dengan jawaban kurang setuju 80, responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 9, kemudian responden dengan jawaban sangat tidak setuju 6.

$$\begin{aligned} \text{Skor: } & ((\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{KS} \times 3) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{SS} \times 5)) : (n \times 5 \times 6) \\ & = ((6 \times 1) + (9 \times 2) + (80 \times 3) + (154 \times 4) + (117 \times 5)) : (66 \times 5 \times 6) \\ & = (6 + 18 + 240 + 616 + 585) : 1.980 \\ & = 1.465 : 1.980 \\ & = 0,74 \times 100\% \\ & = 74\% \end{aligned}$$

Secara kontinue 82% termasuk kategori kuat karena berada di antara 60% - 79%.

2) Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Sikap responden mengenai variabel disiplin kerja dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

**Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

<b>Pertanyaan/ pernyataan</b>	<b>SS 5</b>	<b>S 4</b>	<b>KS 3</b>	<b>TS 2</b>	<b>STS 1</b>
X2.1	14	27	21	3	1
X2.2	27	22	10	5	2
X2.3	36	19	6	2	3
X2.4	36	19	5	3	3
X2.5	23	28	10	3	2
X2.6	33	21	6	3	3
X2.7	16	32	13	3	2
X2.8	31	23	6	3	3
<b>Jumlah</b>	<b>216</b>	<b>191</b>	<b>77</b>	<b>25</b>	<b>19</b>

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

Berdasarkan tabel 4.2 di atas di ketahui bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 216, responden dengan jawaban setuju sebanyak 191, responden dengan jawaban kurang setuju sebanyak 77, responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 25, kemudian responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 19.

$$\begin{aligned} \text{Skor: } & ((\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{KS} \times 3) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{SS} \times 5)) : (n \times 5 \times 8) \\ & = ((19 \times 1) + (25 \times 2) + (77 \times 3) + (191 \times 4) + (216 \times 5)) : (66 \times 5 \times 8) \\ & = (19 + 50 + 231 + 764 + 1.080) : \\ & = 2.144 : 2.640 \\ & = 0,81 \times 100\% \\ & = 81\% \end{aligned}$$

Secara kontinue 81% termasuk kategori sangat kuat karena berada diantara 80% - 100%.

### 3) Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Sikap responden mengenai variabel kinerja dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja**

<b>Pertanyaan/ pernyataan</b>	<b>SS 5</b>	<b>S 4</b>	<b>KS 3</b>	<b>TS 2</b>	<b>STS 1</b>
Y.1	20	32	11	1	2
Y.2	15	25	21	1	4
Y.3	29	26	5	2	4
Y.4	24	26	12	-	4
Y.5	31	22	9	1	3
<b>Jumlah</b>	<b>119</b>	<b>131</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>17</b>

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

Berdasarkan tabel 4.3 di atas di ketahui bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 119, responden dengan jawaban setuju sebanyak 131, responden dengan jawaban kurang setuju sebanyak 58, responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 5, kemudian responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 17.

$$\begin{aligned} \text{Skor: } & ((\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{KS} \times 3) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{SS} \times 5)) : (n \times 5 \times 5) \\ & = ((17 \times 1) + (5 \times 2) + (58 \times 3) + (131 \times 4) + (119 \times 5)) : (66 \times 5 \times 5) \\ & = (17 + 10 + 174 + 524 + 595) : 2.500 \\ & = 1.320 : 1.650 \\ & = 0,80 \times 100\% \\ & = 80\% \end{aligned}$$

Secara kontinue 80% termasuk kategori sangat kuat karena berada di antara 80% - 100%.

### 3. Uji Kualitas Data

Berdasarkan instrument penelitian yang digunakan, maka untuk melihat kualitas data yang dihasilkan dapat dievaluasi menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji menggunakan SPSS. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan kuesioner masing-masing variabel atau indikator. Teknik pengujiannya menggunakan *Pearson Correlation* yakni korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai  $r_{hitung}$ ) dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut di katakan valid.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebesar 66 responden dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga didapatkan nilai  $r_{tabel}$  0,239. Berdasarkan hasil pengujian data penelitian dengan menggunakan program SPSS 24, maka hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0,608	0,239	<i>Valid</i>
	X1.2	0,769	0,239	<i>Valid</i>
	X1.3	0,650	0,239	<i>Valid</i>
	X1.4	0,722	0,239	<i>Valid</i>
	X1.5	0,806	0,239	<i>Valid</i>
	X1.6	0,720	0,239	<i>Valid</i>
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0,731	0,239	<i>Valid</i>
	X2.2	0,871	0,239	<i>Valid</i>
	X2.3	0,939	0,239	<i>Valid</i>
	X2.4	0,924	0,239	<i>Valid</i>
	X2.5	0,912	0,239	<i>Valid</i>

	X2.6	0,945	0,239	<i>Valid</i>
	X2.7	0,880	0,239	<i>Valid</i>
	X2.8	0,936	0,239	<i>Valid</i>
<b>Kinerja (Y)</b>	Y.1	0,890	0,239	<i>Valid</i>
	Y.2	0,913	0,239	<i>Valid</i>
	Y.3	0,935	0,239	<i>Valid</i>
	Y.4	0,949	0,239	<i>Valid</i>
	Y.5	0,949	0,239	<i>Valid</i>

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

Diperoleh hasil uji validitas pada tabel 4.4 diatas, menyatakan bahwa nilai *Pearson Correlation* pada masing-masing item pernyataan tiap variabel baik kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka, 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 instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja (X1)	0,798	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,964	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,959	<i>Reliabel</i>

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

Diperoleh hasil data uji reliabilitas pada tabel 4.5 di atas, bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's*

$Alpha > 0,60$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja dikatakan *reliabel*.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi multikolinearitas pada sebuah model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, dengan ketentuan jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *coefficients* dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.574	1.477		-1.743	.086		
Kepuasan Kerja	.269	.089	.211	3.004	.004	.440	2.275
Disiplin Kerja	.492	.045	.761	10.826	.000	.440	2.275

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada table 4.6 diatas, diperoleh hasil data *tolerance* kepuasan kerja dan disiplin kerja  $0,440 > 0,1$  atau  $VIF 2,275 < 10$ . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam regresi.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser. Pengambilan keputusannya yaitu  $\text{Sig.} > \alpha$  ( $\alpha: 0,05$ ) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Begitu juga sebaliknya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.774	1.000		
	Kepuasan Kerja	-.033	.061	-.101	.587
	Disiplin Kerja	-.022	.031	-.132	.481

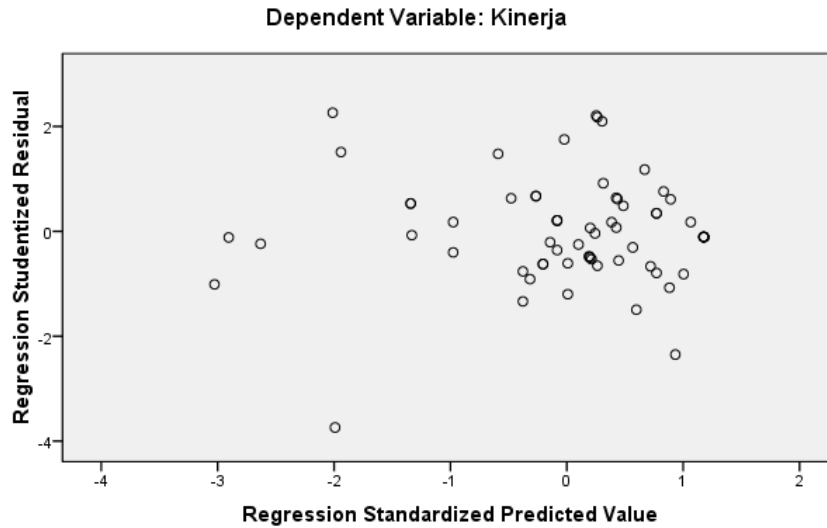
a. Dependent Variable: RES\_2

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

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja yaitu 0, 587 dan 0,481. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Hasil dari grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED sumbu Y yaitu Y telah diprediksi, dan sumbu X yaitu residual. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji *Scatterplot***  
**Scatterplot**



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

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji grafik *Scatterplot* pada gambar 4.6 diatas, menjelaskan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang teratur dan jelas, dapat dilihat pada gambar grafik diatas titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Metode pengujian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW-Test) dengan membandingkan  $DW_{hitung}$  dengan  $DW_{tabel}$ , dengan taraf signifikansi 5%. Adapun hasil uji autokorelasi dapat di lihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.859	1.782	2.017
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

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

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.8 diperoleh nilai pada Durbin-Watson (DW) 2.017. Perbandingan nilai  $DW_{hitung}$  dengan nilai  $DW_{tabel}$  digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi, maka nilai  $DW_{hitung}$  dibandingkan dengan  $DW_{tabel}$  berikut ini:

**Tabel 4.9**

**Hasil Durbin-Watson**

DW	dL	dU	4-DI	4-dU	Keputusan
2.017	1,508	1,697	2,492	2,303	Tidak Ada Autokorelasi

**Sumber:** Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil *Durbin-Watson* diatas, diperoleh hasil DW sebesar 2.017. Nilai dL dan dU diperoleh dari tabel DW dengan nilai signifikansi 5% dan n (jumlah data) sebanyak 6 dan jumlah variabel independent yang digunakan pada penelitian ini (k) sebanyak 3 variabel, sehingga didapat nilai dL sebesar 1,508 dan nilai dU sebesar 1,697. Hal ini berarti bahwa nilai DW sebesar 2,235 berada diantara nilai  $dU = 1,697$  dan nilai  $4-dU = 2,303$  ( $dU < DW < 4-dU = 1,697 < 2,017 < 2,303$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

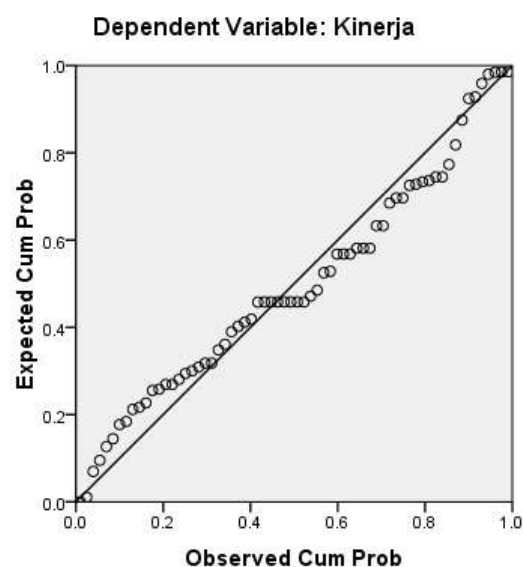
#### d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependennya memiliki distribusi 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  $\text{Sig.} > \alpha$  ( $\alpha: 0,05$ ) maka nilai residual berdistribusi normal. Adapun hasil dari grafik *Normal P-Plot* dan hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* dapat dilihat pada gambar dan tabel dibawah ini:

**Gambar 4.7**

#### **Hasil Grafik Normal P-Plot**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



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

Berdasarkan Gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa penyebaran data mengikuti garis normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil dari uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75466326
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.818
Asymp. Sig. (2-tailed)		.515
a. Test distribution is Normal.		

**Sumber:** Output SPSS Versi 24, data primer 2024

Jadi, berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas menggunakan metode *one sample kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil sig sebesar 0,515 dimana hasil tersebut  $> 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan hasil uji tes pada penelitian ini berdistribusi normal.

## B. Pembuktian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas atau response kepuasan anggota apabila nilai-nilai variabel bebasnya atau preditor (kepuasan kerja dan disiplin kerja) diketahui. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berikut model regresi dalam penelitian ini, yaitu:

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

**Keterangan:**

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

Hasil dari regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *coefficients* sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.574	1.477		-1.743	.086
	Kepuasan Kerja	.269	.089	.211	3.004	.004
	Disiplin Kerja	.492	.045	.761	10.826	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dilihat pada tabel 4.12 *coefficients* diatas, memperoleh hasil koefisien variabel kepuasan kerja 0,269, variabel disiplin kerja 0,492 dan konstanta sebesar

-2,574. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda diatas, maka memperoleh model persamaan regresi dari penelitian ini yaitu:

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

$$Y = -2,574 + 0,269X_1 + 0,492X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -2,574 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dan disiplin kerja bernilai tetap (konstan), maka nilai variabel kinerja sebesar -2,574 satuan.
- b. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,269 yang memiliki arah positif (searah) antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu-satuan kepuasan kerja menyebabkan penurunan kinerja sebesar 0,269 satuan.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,492 yang memiliki arah positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu-satuan disiplin kerja menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,492 satuan.

Berdasarkan penjelasan pada model regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

## 2. Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusannya (Sig.< $\alpha$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sedangkan (Sig.< $\alpha$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka keputusannya teriam  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Berikut tabel hasil uji t:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji-t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.574	1.477		-1.743	.086
	Kepuasan Kerja	.269	.089	.211	3.004	.004
	Disiplin Kerja	.492	.045	.761	10.826	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat dijelaskan penyelesaian pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ , antara lain:

Keputusan = Terima  $H_a$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$$t_{hitungX1} = 3.004$$

$$t_{hitungX2} = 10.826$$

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2}; n-k$$

$$= \frac{0,05}{2}; 66 - 2$$

$$= 0,025 ; 64$$

$$= 1,999$$

Berikut adalah penjelesan dari hasil uji t pada variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), yaitu:

- a. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.004 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.004 > 1,999$ ), dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,004 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”, yang berarti bahwa  $H_{a1}$  diterima atau tolak  $H_{01}$ .
- b. Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10.826 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $10.826 > 1,999$ ), dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil  $\alpha = (0,000 < 0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”, yang berarti bahwa  $H_{a2}$  diterima atau  $H_{02}$ .

### 3. Uji F (Simultan)

Pengujian serentak/simultan (uji F) adalah uji statistik bagi koefisien regresi secara signifikan bersama-sama mempengaruhi Y. Pengambilan keputusannya apabila  $Sig > \alpha$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Begitu juga apabila  $Sig < \alpha$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ANOVA dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F (Pengujian Serentak/Simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1263.875	2	631.938	198.936	.000 <sup>a</sup>
	Residual	200.125	63	3.177		
	Total	1464.000	65			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

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

Keputusan: Terima  $H_a$ , Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$F_{hitung} = 198.936$

$F_{tabel} = F(\alpha), (V_1, V_2)$

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

$= F(0,05), (2, 66 - 2 - 1)$

$= F(0,05), (2, 63)$

$= 3,14$

Berikut penjelasannya:

- a. Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji F memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 198.936 lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $198.936 > 3,14$ ), dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja), variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.



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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau disebut sebagai ukuran kebaikan model adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila koefisien determinasi kurang dari 50% ( $R^2 < 50\%$ ) maka model kurang baik. Apabila koefisien determinasi lebih baik dari 50% tetapi kurang dari 75% ( $50\% > R^2 < 75\%$ ) maka model cukup baik. Sedangkan apabila koefisien determinasi lebih 75% ( $R^2 > 75\%$ ) maka model tersebut sangat baik. Berikut tabel hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.859	1.782
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

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

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji Koefisien Determinasi diatas, diperoleh nilai R Square Sebesar 0,863 (86,3%). Ini berarti sebesar 86,3% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel bebas (variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya  $100\% - 86,3\% = 13,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan social individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor atau indicator yang dapat diajukan sebagai acuan menilai kepuasan kerja, diantaranya selalu datang tepat waktu artinya karyawan tersebut dapat menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas yang harus dikerjakan, senang dalam melaksanakan pekerjaannya dimana karyawan atau pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan menggambarkan sikap karyawan dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja, betah berada di tempat kerja dapat diartikan karyawan

merasa nyaman berada di tempat kerja. Terakhir yaitu mempunyai hubungan harmonis dengan pegawai lain maupun dengan atasannya, selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Penelitian ini melibatkan 66 responden untuk mengetahui tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT BPRS Sarana Prima Mandiri. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel kepuasan kerja bertanda positif yang berarti kepuasan kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT BPRS Sarana Prima Mandiri.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai thitung sebesar 3.004 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.004 > 1,999$ ), dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,004 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”, yang berarti bahwa  $H_{a1}$  diterima atau tolak  $H_0$ .

Hasil penelitian ini juga dapat ditunjukkan dengan responden yang diberikan oleh karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan tanggapan responden dari pertanyaan-pertanyaan variabel kepuasan kerja sebanyak 187 menjawab sangat setuju dan 173 menjawab setuju. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan hampir semua karyawan yang datang tepat waktu, senang dalam melaksanakan pekerjaannya, selalu semangat dalam bekerja, mempunyai hubungan yang baik dan harmonis antar pegawai satu dengan yang lain maupun dengan pimpinan, karyawan betah ditempat kerja dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja akan memberikan dampak yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marwan Fauzy Hamonangan dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan juga berpengaruh positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Marwan Fauzy Hamonangan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan" (Skripsi, UMSU,2019)

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

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi tentu diperlukan sejumlah faktor pendukung salah satu yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Begitupun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka kinerja yang mampu dihasilkan karyawan juga cenderung rendah.<sup>3</sup> Kedisiplinan dalam bekerja merupakan Tindakan seseorang yang mencerminkan kesediaannya bersikap taat terhadap seluruh aturan dan norma social yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan serta melaksanakan seluruh tugas dengan baik tanpa adanya unsur paksaan atau tekanan.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor atau indicator yang dapat diajukan sebagai acuan menilai disiplin kerja, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Dari hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat besaran koefisien regresi variabel disiplin kerja bertanda positif artinya disiplin kerja berbanding searah atau lurus terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima

---

<sup>3</sup> Muhammad Ali Nurdin, *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja)*, (Makassar: Mitra Ilmu, 2023), 67.

Mandiri Pamekasan. Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 10.826 lebih besar dari ttabel ( $10.826 > 1,999$ ), dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil  $\alpha = (0,000 < 0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”, yang berarti bahwa  $H_{a2}$  diterima atau  $H_0$ .

Hasil penelitian ini juga dapat ditunjukkan dengan responden yang diberikan oleh karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan tanggapan-tanggapan variabel disiplin kerja sebanyak 216 menjawab sangat setuju dan 191 karyawan menjawab setuju. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki pemimpin yang teladan, terdapat tujuan dan kemampuan yang jelas, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan hal inilah yang menumbuhkan sikap disiplin pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, dapat dimaknai bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda Rizky Permatayuny dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Mega Lestari Plasindo Jombang). Penelitian ini dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitiannya dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup>

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan “Bersyariah menuju berkah dengan tujuan agar produk-produk yang diberikan berkah sesuai syariah”. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Madura yang religus diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam. Bank Syariah Sarana Prima (SPM) Pamekasan berkantor pusat di Jl. KH. Agus Salim, RW 07, Barurambat Kota, Kecamatan. Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur.

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan selain memberikan yang terbaik untuk para anggota juga memberikan yang terbaik untuk para karyawannya. Hal ini dikarenakan karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan ingin dicapai. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat Kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaannya. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner usaha dan bukan sebagai pekerja semata.

Berdasarkan nilai beta ( $\beta$ ) variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0,211 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Dapat disimpulkan variabel kepuasan

---

<sup>4</sup> Nanda Rizky Permatayuny, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Mega Lestari Plasindo Jombang)”. (Skripsi, STIE PGRI Dewantara Jombang, 2021)

kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Dapat dikatakan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak.

Karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan karena dengan karyawan tersebut kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Karena itu karyawan dituntut untuk berlaku disiplin dalam bekerja. Kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan membuat kebijakan-kebijakan yang harus dipatuhi para karyawan diwajibkan untuk mematuhi. Kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Berdasarkan nilai beta ( $\beta$ ) variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,761 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Dapat dikatakan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji F memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 198.936 lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $198.936 > 3,14$ ), dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Kepuasan Kerja), variabel X2 (Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.



Dengan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square Sebesar 0,863 (86,3%). Ini berarti sebesar 86,3% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel bebas (variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya  $100\% - 86,3\% = 13,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) yang paling mempengaruhi kinerja karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yaitu variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai beta ( $\beta$ ) yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja (X1) yaitu 0,761 dan berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Kepuasan kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama (simulutan) memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dari respon karyawan yang memberikan nilai yang baik terhadap kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan dan disiplin kerja yang dimiliki akan menjadi nilai positif dalam meningkatkan kinerja para karyawan kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.