

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin). Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang.

Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

Visi :

Top 10 Global Islamic Bank

Misi :

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.

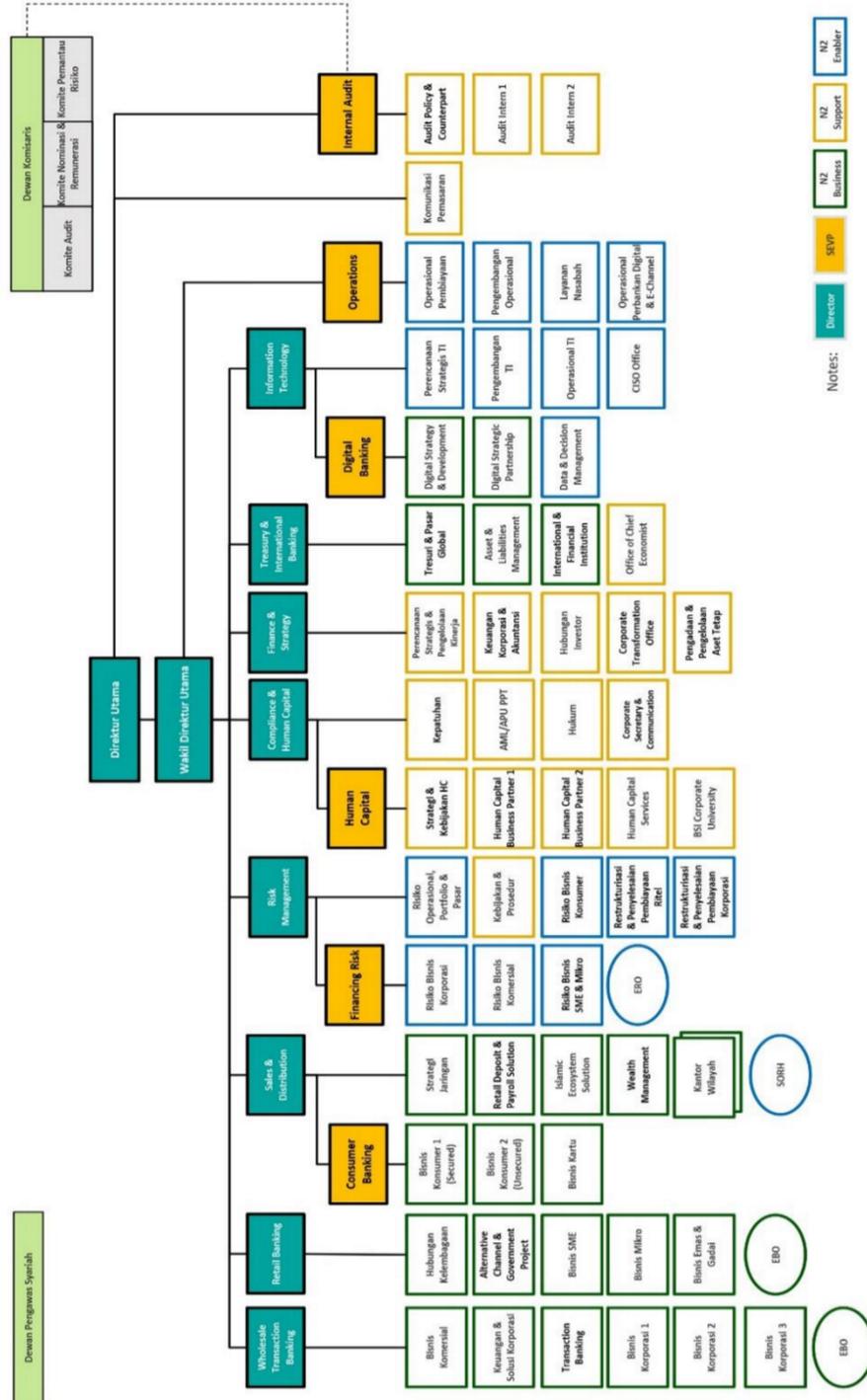
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Nilai-nilai Bank Syariah Indonesia

- a. Amanah
Kami memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- b. Kompeten
Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- c. Harmonis
Kami saling peduli dan menghargai perbedaan
- d. Loyal
Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
- e. Adaptif
Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- f. Kolaboratif
Kami membangun kerja sama yang sinergis.

4. Struktur Perusahaan Bank Syariah Indonesia

Gambar 4.1
Struktur Perusahaan



NOTES: Director, SWP, N2 Business, N2 Support, N2 Enabler

Sumber : <https://ir.bankbsi.co.id>

B. Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal

Menurut hasibuan karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Saat ini jumlah karyawan bank syariah indonesia KCP palembang simpang patal memiliki 30 karyawan. Dapat dilihat dalam rincian tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Posisi Jabatan Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia
KCP Palembang Simpang Patal

Jabatan	Tipe Pegawai	Jumlah
Branch Manager	Organik	1 Orang
Branch Operation & Service Manager	Organik	1 Orang
SME Relationship Manager	Organik	1 Orang
Cosumer Business Relationship manager	Organik	1 Orang
Pawning sales officer	Organik	1 Orang
Cosumer Business Staff	Organik	2 Orang
Pawning appraisal	Organik	2 Orang
Funding & transaction staff	Organik	2 Orang
Operational staff	Organik	1 Orang
Customer service representative	Organik	1 Orang
Teller	Organik	1 Orang
Teller kriya	Non Organik	1 Orang

Cosumer Sales Executive	Non Organik	3 Orang
Retail Sales Executive	Non Organik	3 Orang
Bsi smart / kriya	Non Organik	1 Orang
Satpam	Non Organik	3 Orang
Pengemudi	Non Organik	2 Orang
Pramubakti	Non Organik	3 orang

Sumber: BSI KCP Palembang Simpang Patal

C. Deskripsi Data Responden

1. Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

Berdasarkan perhitungan yang diambil dari kuisioner lembaran secara langsung, data di olah menggunakan SPSS 26,2023. jumlah kuisioner yang diberikan 30 responden dan jumlah kuisioner yaitu sebanyak 30 responden, tidak terdapat responden yang tidak mengisi. Maka di dapat data kebanyakan responden yang mengisi kuesioner penelitian ini ialah Laki-Laki, sebanyak 73,3% atau 22 orang Laki-Laki dan untuk jenis kelamin Perempuan sebanyak 26,7% atau sebanyak 8 responden. Sehingga didapat jumlah keseluruhan responden adalah 30 responden.

Tabel 4.2

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	22	73.3	73.3	73.3
	Perempuan	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

b. Usia

Berdasarkan perhitungan yang diambil dari kuisisioner lembaran secara langsung, data diolah menggunakan SPSS 26, 2023. Maka di dapat data responden yang mengisi kuisisioner penelitian ini ialah 17 - 25 tahun sebanyak 20% atau 6 orang, 26 – 34 Tahun sebanyak 50% atau 15 orang, diatas 35 Tahun sebanyak 30% atau 9 orang, Sehingga didapat jumlah keseluruhan responden adalah 30 responden.

Tabel 4.3

		USIA			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	17-25 tahun	6	20.0	20.0	20.0
	26-34 tahun	15	50.0	50.0	70.0
	>35 tahun	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan perhitungan yang diambil dari kuisisioner lembaran secara langsung, data diolah menggunakan SPSS 26,2023. Maka di dapat data responden yang mengisi kuisisioner penelitian ini ialah SMA sebanyak 20% atau 6 orang, D3 sebanyak 6,7% atau 2 orang, S1 sebanyak 43% atau 13 orang, S2 sebanyak 30% atau 9 orang,. Sehingga didapat jumlah keseluruhan responden adalah 30 responden.

Tabel 4.4

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	6	20.0	20.0	20.0
	D3	2	6.7	6.7	26.7
	S1	13	43.3	43.3	70.0
	S2	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

d. Masa Kerja

Berdasarkan perhitungan yang diambil dari kuisisioner lembaran secara langsung, data diolah menggunakan SPSS 26, 2023. Maka di dapat data responden yang mengisi kuisisioner penelitian ini sesuai dengan masa kerja ialah kurang dari 1 Tahun sebanyak 0% atau tidak ada, 1-2 Tahun sebanyak 13,3% atau 4 orang, Lebih dari 2 Tahun sebanyak 86,7% atau 26 orang, Sehingga didapat jumlah keseluruhan responden adalah 30 responden.

Tabel 4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	0	0	0	0
	1-2 tahun	4	13.3	13.3	13.3
	>2 tahun	26	86.7	86.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

D. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian dnegan harapan akan mendapatkan data atau informasi yang akurat. Instrument penelitian yang digunakan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . r_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,3610. Kriteria dalam menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, nilai $r_{tabel} = n-k$ menjadi $df = 30-2 = 28$ jadi nilai r_{tabel} adalah 0.3610. maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Kepuasan Gaji (X1)

No	Nilai Corrected	Sig	R _{tabel}	Keterangan
1	0,665	0,000	0,3610	Valid
2	0,616	0,000	0,3610	Valid
3	0,767	0,000	0,3610	Valid
4	0,726	0,000	0,3610	Valid
5	0,698	0,000	0,3610	Valid
6	0,665	0,000	0,3610	Valid
7	0,844	0,000	0,3610	Valid
8	0,797	0,000	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil untuk pertanyaan kepuasan gaji (X1) adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,6310 dan dinyatakan positif. Artinya pernyataan dapat dibangun dari data yang dinyatakan “Valid”.

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

No	Nilai Corrected	Sig	R _{tabel}	Keterangan
1	0,762	0,000	0,3610	Valid
2	0,685	0,000	0,3610	Valid
3	0,669	0,000	0,3610	Valid
4	0,513	0,000	0,3610	Valid
5	0,567	0,000	0,3610	Valid
6	0,569	0,000	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil untuk pertanyaan stress kerja (X2) adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,6310 dan dinyatakan positif. Artinya pernyataan dapat dibangun dari data yang dinyatakan “Valid”.

Tabel 4.8

Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

No	Nilai Corrected	Sig	R _{tabel}	Keterangan
1	0,650	0,000	0,3610	Valid
2	0,612	0,000	0,3610	Valid
3	0,634	0,000	0,3610	Valid
4	0,650	0,000	0,3610	Valid
5	0,668	0,000	0,3610	Valid
6	0,533	0,000	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.8 Hasil Untuk Pertanyaan Stress Kerja (X3) Adalah $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,6310 Dan Dinyatakan Positif. Artinya pernyataan dapat dibangun dari data yang dinyatakan “Valid”.

Tabel 4.9

Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Nilai Corrected	Sig	R _{tabel}	Keterangan
1	0,586	0,000	0,3610	Valid
2	0,780	0,000	0,3610	Valid
3	0,777	0,000	0,3610	Valid
4	0,492	0,000	0,3610	Valid
5	0,812	0,000	0,3610	Valid
6	0,581	0,000	0,3610	Valid
7	0,689	0,000	0,3610	Valid
8	0,603	0,000	0,3610	Valid
9	0,668	0,000	0,3610	Valid
10	0,628	0,000	0,3610	Valid
11	0,586	0,000	0,3610	Valid
12	0,623	0,000	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.9 Hasil untuk pertanyaan kinerja karyawan (Y) adalah $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,6310 dan dinyatakan positif. artinya pernyataan dapat dibangun dari data yang dinyatakan “Valid”.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Coronbach Alpha* $> 0,60$. Berdasarkan pengujian reliabilitas untuk Kepuasan Gaji (X1), Stress Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N Items	Corobanch Alpha	Keterangan
Kepuasan Gaji (X1)	8	0,869	Reliabel
Stres Kerja (X2)	6	0,696	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	6	0,686	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,874	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan tabel 4.10, uji reliabilitas memiliki nilai coronbach alpha untuk setiap variabel yang menyatakan bahwa skor lebih besar dari 0,6. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada adalah reliabel dan dengan demikian dapat digunakan sebagai alat ukur untuk uji statistik.

E. Hasil Analisis Data

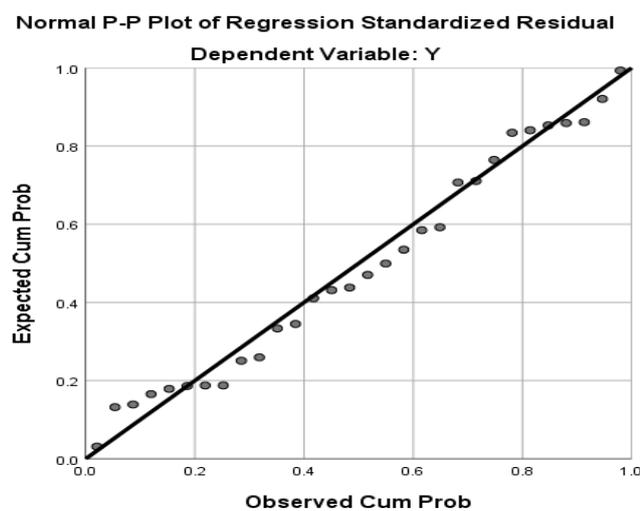
1. Uji asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel yang dihasilkan dari model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis grafik diukur jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Sedangkan, salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non-parametik Kolmogorov-Smirnov* (K-S), jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal. Berikut hasil uji normalitas grafik *probability plot* dan statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S).

Gambar 4.2

Normal *probability plot* (Hasil Pengujian Normalitas)



Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, menunjukkan hasil bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23417374
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.086
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan tabel 4.11 Uji normalitas memakai metode *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat nilai sampel sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05. Uji normalitas yang dilakukan dapat dinyatakan “normal”

b. Uji Linearitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas (Ramsey Old)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.623	.24732

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepuasan_Gaji, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Tabel 4.13
Hasil Uji Lineritas (Ramsey New)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.934	.10341

a. Predictors: (Constant), DFFIT, Disiplin_Kerja, Kepuasan_Gaji, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.12 di atas dapat diperoleh *R-Square Old* sebesar 0,662 dan pada tabel 4.13 diatas dapat diperoleh *R-Square New* sebesar 0,943 . Nilai F_{tabel} , $df = (n-k-1)$ menjadi $df = 30-3-1 = 26$ jadi nilai F_{tabel} 2,98 Maka perhitungan F_{hitung} dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

n = jumlah observasi

k = banyaknya parameter

$$\begin{aligned} F &= \frac{R2\ new - R2\ old}{1} \times \frac{n - k}{1 - R2\ new} \\ &= \frac{0,943 - 0,662}{1} \times \frac{30 - 4}{1 - 0,943} \\ &= 0,281 \times \frac{26}{0,057} \\ &= 128,17 \end{aligned}$$

Maka hasil F_{hitung} sebesar 128,17. Dapat ditarik kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ nilai yang diperoleh yaitu $128,17 > 2,98$. Artinya terdapat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Jika variabel bebas (independen) saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (independen) yang nilai korelasi antarsesama variabel bebas (independen) sama dengan nol. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variante inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada antar variabel

independen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinierisitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Kepuasan_Gaji	.583	1.715
	Stres_Kerja	.366	2.731
	Disiplin_Kerja	.487	2.053

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

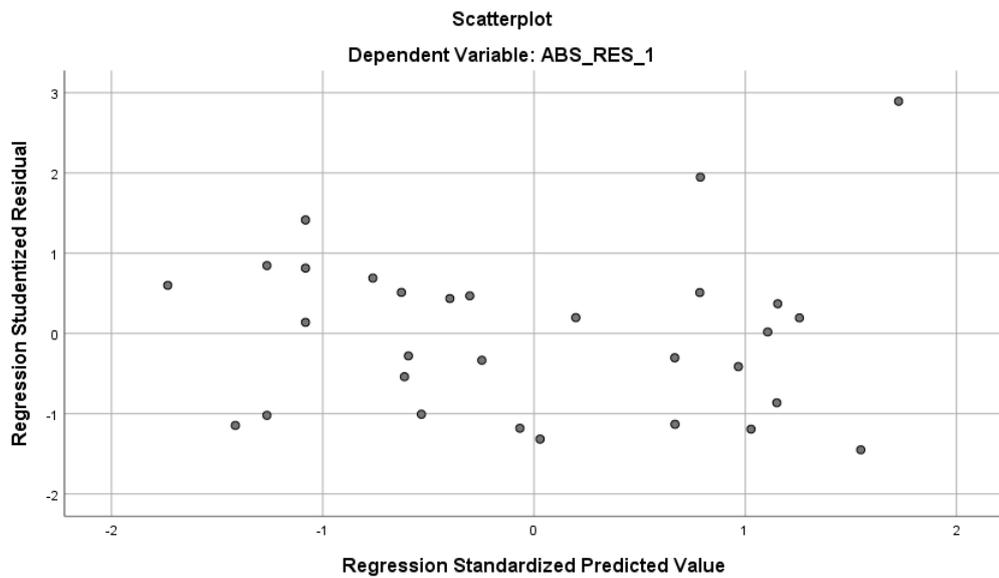
Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada Kepuasan Gaji (X1) adalah $0,583 > 0,1$ pada *Stress* Kerja (X2) adalah $0,366 > 0,1$ dan Disiplin Kerja (X3) adalah $0,487 > 0,1$. Serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada Kepuasan Gaji (X1) adalah $1,715 < 10$ pada Stress Kerja (X2) adalah $2,731 < 10$ dan Disiplin Kerja (X3) adalah $2,053 < 10$. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residu, jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat

disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan hasil gambar 4.3 diatas terlihat bahwa Scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Pengujian hipotesis

1. Uji T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} , pada taraf sig. 0,05 (5%) dengan kriteria apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 diterima, sedangkan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_a ditolak.

Tabel 4.15
Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.406	.532		.763	.452
	Kepuasan_Gaji	.402	.127	.473	3.172	.004
	Stres_Kerja	.106	.194	.103	.547	.589
	Disiplin_Kerja	.376	.164	.376	2.300	.030

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% atau $0,05 : 2 = 0,025$. Serta $df = n-k-1$ menjadi $df = 30-3-1 = 26$ Dan dapat dilihat bahwa t_{tabel} sebesar 1,705.

a. Variabel Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel coefficients diperoleh nilai t_{hitung} adalah 3,172 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,172 > 1,705$) dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Maka artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Gaji terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Variabel Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel coefficients diperoleh nilai T_{hitung} adalah 0,547 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,547 < 1,705$) dengan signifikan $0,547 > 0,05$. Maka artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Stress kerja terhadap kinerja karyawan (Y)

c. Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel coefficients diperoleh nilai T_{hitung} adalah 2.300 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 1,705$) dengan signifikan $0,030 < 0,05$. Maka artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Uji F

Uji F pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan pengaruh bersama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F ini dapat dilihat dari output SPSS pada tabel anova. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (p-value) $< 5\%$ (0,05) maka hasil menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.120	3	1.040	17.001	.000 ^b
	Residual	1.590	26	.061		
	Total	4.710	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepuasan_Gaji, Stres_Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas, terlebih dahulu menentukan Ftabel dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Serta $df = k$ (variabel bebas) dan $df = n - k - 1$ menjadi $df = 30 - 3 - 1 = 26$. Dan dapat dilihat bahwa F_{tabel} sebesar 2,98 Dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 17.001 > 2,98 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05. maka dapat disimpulkan variabel bebas kepuasan gaji (X1), Stress kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terbukti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan terhadap data yang ada, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.623	.24732

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepuasan_Gaji, Stres_Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas, besarnya koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,662 atau 66,2 % variabel kinerja dipengaruhi oleh Kepuasan Gaji, Stress kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100%-66,2%) adalah 33,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kepuasan gaji, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang simpang patal. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terikat dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal

Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam jangka waktu tetap atau balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,172 > 1,705$) dengan signifikan $0,004 < 0,05$ artinya kepuasan Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis dimana H_{o1} ditolak H_{a1} diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank syariah indonesia KCP palembang simpang patal, karena kenaikan gaji sangat diharapkan oleh setiap karyawan manfaat dari kenaikan gaji ini dapat dirasakan karyawan setiap bulan, Gaji merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, Dengan gaji yang mereka dapatkan secara adil dan maksimal dari perusahaan Karyawan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga semakin tinggi gaji menyebabkan karyawan bisa hidup dengan lebih layak. Jadi Peran gaji menjadi faktor menarik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena dengan gaji yang semakin tinggi menyebabkan karyawan memiliki konsentrasi yang lebih tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja secara individual maupun kinerja keseluruhan perusahaan.

Hasil penelitian ini berhubungan dengan Teori Keadilan (*Equity Theory*) bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Persepsi keadilan tersebut akan menjelaskan berbagai sikap dan perilaku kerja, setiap individu mengharapkan akan mendapatkan pertukaran usaha dan imbalan secara adil dari organisasi.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andry Christoeffel Liem (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,172 > 1,705$). Sehingga variabel kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

2. Pengaruh *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal

Stres kerja adalah respon yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja, yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Apabila karyawan mengalami stress kerja maka akan berdampak pada kinerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,547 < 1,705$) artinya stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal. Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis H_{o2} di terima dan H_{a2} ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah Indonesia KCP Palembang simpang patal, Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal memang mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres karena mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup dalam pekerjaan yang membuat mereka mampu menyelesaikan semua persoalan pekerjaan yang ada di perusahaan. Hubungan antara sesama karyawan di Bank syariah Indonesia KCP Simpang Patal terjalin sangat baik begitu juga atasan dengan karyawan jadi mereka merasakan kenyamanan di perusahaan. Mereka menganggap tuntutan dan pekerjaan yang banyak dari perusahaan itu sebuah kewajiban yang mesti dilakukan oleh seorang karyawan sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stres kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliyah Ahmad dkk (2019) yang menjelaskan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF GROUP MANADO. penelitian ini juga dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,547 < 1,705$) sehingga variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 1,705$) dengan tingkat signifikan $0,030 < 0,05$ artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis dimana H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin disiplin karyawan Bank syariah indonesia KCP Palembang dengan mentaati peraturan dan norma berlaku di perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya, dan tentu kedisiplinan karyawan ini akan berdampak besar bagi kemajuan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini berhubungan dengan teori atribusi dimana Kita bisa tahu motif dan penyebab menurunnya kinerja dari seorang karyawan dengan memahami alasan bagaimana peristiwa tersebut terjadi . teori ini mengungkapkan bahwa ada kelakuan yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik seseorang seperti disiplin kerja. sesuai dengan

teori ini semakin disiplin seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja sedangkan jika tidak disiplin maka kinerja akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya (2019) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 1,705$) dengan signifikansi $0,030 < 0,05$ sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

4. Pengaruh Kepuasan Gaji, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal

Menurut Simamora menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja mengrefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.⁴⁰

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Kepuasan gaji, stress kerja disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan gaji yang memadai dan adil karyawan bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka. dengan begitu mereka jadi bersemangat bekerja sehingga gaji menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja. Hasibuan menyatakan bahwa stress kerja adalah

⁴⁰ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004).

suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, apabila karyawan Bank simpang patal mengalami stress maka akan membuat kinerja menurun.

Sedangkan disiplin kerja Menurut Siagian adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan apabila karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Palembang simpang patal disiplin bekerja maka akan membuat kinerja meningkat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.001 > 2,98$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan variabel bebas kepuasan gaji (X1), Stress kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terbukti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Putu bagoes dharmayasa, andry christofel dan hidayanti dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji, stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.