**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Obyek Penelitian**
2. Profil Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri *(KSPPS BIM)* merupakan lembaga keuangan mikro syariah dibawah pembinaan Dinas Perindag Koperasi dan UMKM Kabupaten Karanganyar. Didirikan pada tanggal 25 Maret 2006. Lembaga ini bergerak dalam sektor jasa keuangan syariah, meliputi pengelolaan Baitul Maal yakni menerima dan menyalurkan dana-dana Zakat, Infaq dan Shodaqoh serta dana-dana sosial lainnya. Adapun usaha pokok kami adalah pengelolaan Baitul Tamwil yakni pengelolaan dana-dana simpanan dan investasi anggota serta menyalurkan pembiayaan berdasarkan pola dan prinsip-prinsip syariah Islam. KSPPS BIM beralamatkan di Jl. Solo – Purwodadi Km. 8 Selokaton, Gondangrejo, Karangannyar.

1. Visi dan Misi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri
2. Visi

Menjadi lembaga keuangan syariah berkelas dunia yang profesional sehat, kuat dan sesuai dengan prinsip-prinsip muamalah syariah.

1. Misi

Mewujudkan tatanan perekonomian masyarakat yang amanah, adil, makmur dan sejahtera atas dasar prinsip-prinsip syariah dalam rangka mengharapkan keridhoan Allah SWT.

1. Struktur Organisasi

MANAGER OPERASIONAL

RAPAT ANGGOTA

TAHUNAN

PENGURUS

PENGAWAS

DINAS KOPERASI

MANAGER

AUDIT INDEPENDENT

MANAGER LAZIS

MANAGER HRD

MANAGER MARKETING

KEPALA CABANG

TELLER

ACCOUNTING CENTER

COSTUMER SERVICE

ADMINISTRASI

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSPPS BIM

1. Uraian Tugas

Tugas dan tanggung jawab pengawas

1. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi yang dilakukan oleh pengurus.
2. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya, kemudian menyampaikan kepada rapat anggota.

Tugas dan tanggung jawab pengurus

1. Bertanggungjawab dan mengembangkan kebijakan secara umum.
2. Menyelenggarakan rapat anggota.
3. Menyelenggarakan pembinaan organisasi.
4. Mewakili koperasi di dalam dan di luar forum.
5. Mengelola koperasi dan usahanya.
6. Mengajukan rancangan kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja (RAPB) koperasi.
7. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.
8. Menyelenggarakan pembukuan koperasi secara tertib

Tugas dan tanggung jawab manager

1. Membantu memberikan usulan kepada pengurus dalam menyusun perencanaan.
2. Merumuskan pola pelaksanaan kebijaksanaan pengurus secara efektif dan efisien.
3. Membantu pegurus dalam menyusun uraian tugas bawahannya.
4. Menentukan standart kualifikasi dalam pemilihan dan promosi pegawai.

Tugas dan tanggung jawab kepala cabang

1. Mengendalikan seluruh kegiatan koperasi.
2. Memimpin, mengkoordinir, dan mengontrol jalannya aktifitas koperasi dan bagian-bagian yang ada di dalamnya.
3. Menerima laporan atas kegiatan yang dikerjaan masing-masing.
4. Menandatangani surat penting.
5. Memipmin rapat anggota tahunan dan melaporkan laporan pertanggung jawaban akhir tahun pada anggota.
6. Megambil keputusan atas hal-hal yang dianggap penting bagi kelancaran kegiatan koperasi.

Tugas dan tanggung jawab administrasi

1. Mengatur surat menyurat yang ada di Koperasi.
2. Mengasirpkan dokumen-dokumen penting koperasi.
3. Memonitor kebutuhan rumah tangga dan ATK Koperasi.
4. Mempersiapkan rapat-rapar di Koperasi.
5. Menjadwalkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Koperasi.

Tugas dan tanggung jawab akuntan

1. Bertanggung jawab dalam pencatatan penerimaan dan pengeluaran kas.
2. Bertanggung jawab atas pembuatan laporan keuangan, neraca, laporan rugi laba, arus kas, dan lain-lain.
3. Bertanggung jawab atas Rekonsiliasi Bank.

Tugas dan tanggung jawab kasir

1. Membuat bukti keluar masuknya uang yang ada di koperasi.
2. Bertanggung jawab atas dana kas kecil.
3. Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang.
4. Bertanggung jawab membuat laporan harian.
5. **Deskripsi Responden**

Dari hasil penelitian di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar didapatkan data primer. Data tersebut nantinya digunakan untuk keperluan analisa yang selanjutnya akan diambil kesimpulan dari data penelitian ini.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar mempunyai 76 karyawan yang dikelompokkan kedalam kategori tertentu. Pengelompokkan tersebut didasarkan pada jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia karyawan.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
| 1. | Laki-laki | 63 | 82,9 |
| 2. | Perempuan | 13 | 17,1 |
|  | Total | 76 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri terdiri dari pegawai laki-laki sebanyak 63 orang (82,9%) dan pegawai perempuan sebanyak 13 orang (17,1%). Dari data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki. Karena laki-laki memiliki fisik yang lebih kuat agar bisa mengikuti lembur dan tidak banyak cuti dibandingkan perempuan lebih banyak cuti misalkan cuti hamil dan sebagainya.

1. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
| 1. | SMA/K | 15 | 19,7 |
| 2. | D3 | 5 | 6,5 |
| 3. | S1 | 50 | 65,8 |
| 4. | >S1 | 6 | 8 |
|  | Total | 76 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dapat diketahui pada tabel diatas bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat ada sebanyak 15 orang (19,7%), Diploma sebanyak 5 orang (6,5%), Sarjana sebanyak 50 orang (65,8%) serta yang berpendidikan >S1 ada 6 orang (8%). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa responden paling banyak berdasarkan tingkat pendidikan adalah Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Mandiri Cukup Tinggi.

1. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Data Karyawan Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Usia | Jumlah Responden | Presentase |
| 1 | Kurang dari 25 tahun | 15 | 20 |
| 2 | 26 – 40 tahun | 41 | 54 |
| 3 | Lebih dari 40 tahun | 20 | 26 |
|  | Total | 76 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa dalam penelitian ini responden yang berusia kurang dari 25 tahun sejumlah 15 orang (20%), responden yang berusia 26 – 40 tahun sejumlah 41 orang (54%) dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sejumlah 20 (26%). Penelitian ini mayoritas responden berusia kisaran 26 – 40 tahun, karena masih pada masa produktif lebih siap tahan banting dan dapat mengerti tentang situasi menantang dalam melakukan pekerjaan.

1. **Hasil Analisa Data**
2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4

Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Kolmogorov-smirnov Z* | *Asymp. Sig. (2-tailed)* | Batas | Keterangan |
| 1,001 | 0,269 | 0,05 | Normal |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

1. Uji Multikolenieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflaction Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* masing-masing dari variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas antara variabel bebasnya.

Tabel 4.5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Model* | *Collinearity Statistic* | | Keterangan |
| *Tolerance* | *VIF* |
| Insentif | 0,987 | 1,013 | Bebas Multikolinearitas |
| Promosi Jabatan | 0,955 | 1,048 | Bebas Multikolinearitas |
| Stres Kerja | 0,966 | 1,035 | Bebas Multikolinearitas |

Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan dengan uji Glejser yang dihasilkan dari output program SPSS versi 21 dibawah ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | *Sig.*  (P value) | Kesimpulan |
| Insentif | 0,272 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Promosi Jabatan | 0,118 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Stres Kerja | 0,679 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Sig.* lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpukan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 21 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Analisis Regresi Linear Berganda

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | *Unstandardized*  *Coefficients* | |
|  | B | *Std. Error* |
| (*Constant*) | 2,930 | 3,180 |
| Insentif | 0,186 | 0,088 |
| Promosi Jabatan | 0,289 | 0,060 |
| Stres Kerja | 0,188 | 0,070 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

Y = 2,930 + 0,186X1 + 0,289X2 + 0,188X3 + e

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 2,930 yang artinya apabila variabel independen yaitu insentif, promosi jabatan dan stres kerja nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan berada pada angka 2,930.
2. Koefisien variabel insentif (β1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,186. Hal ini menunjukkan apabila variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel insentif akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,186. Sehingga variabel insentif berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
3. Koefisien variabel promosi jabatan (β2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,289. Hal ini menunjukkan apabila variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel promosi jabatan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,289. Sehingga variabel promosi jabatan berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
4. Koefisien variabel stres kerja (β3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,188. Hal ini menunjukkan apabila variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel stres kerja mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,188. Sehingga variabel stres kerja berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,289.

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh insentif, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar. Hasil uji F dapat dilihat dari hasil *output* analisis data sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji F

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Model* | F | *Sig.* | Keterangan |
| Regression | 12,893 | ,000b | H0 ditolak, Ha diterima |
| Residual |  |  |  |
| Total |  |  |  |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Adapun langkah-langkah untuk pengujian Uji F adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Ho dan Ha

Ho: β1 = β2 = β3 = 0; Berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel insentif (X1), promosi jabatan (X2) dan stres kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha: β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0; Berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel insentif (X1), promosi jabatan (X2) dan stres kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1. Tingkat *Level of signifikan* (α) = 0,05

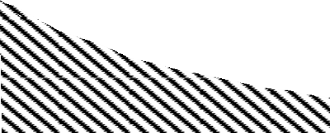
Ftabel = α; (k-1; n-k)

= 0,05; (4-1;76-4)

= 0,05; (3; 72)

= 2,732

1. Kriteria pengujian



2,732

Ho ditolak

Ho diterima

12,893

Gambar 4.2

Hasil Uji F

Ho diterima apabila Fhitung < Ftabel yaitu 12,893 < 2,732

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel yaitu 12,893 > 2,732

1. Nilai F hitung

Diketahui hasil Fhitung = 12,893 dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.

1. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 12,893 sedangkan Ftabel sebesar 2,732 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak. Dan dapat disimpulkan Ha diterima, itu artinya ada pengaruh simultan antara variabel insentif (X1), promosi jabatan (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil *output* analisis data sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji t

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | T | ttabel | *Sig.* |
| Insentif | 2,126 | 1,993 | 0,037 |
| Promosi jabatan | 4,816 | 1,993 | 0,000 |
| Stres kerja | 2,691 | 1,993 | 0,009 |

Sumber: Data primer yang diolah,2021

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Uji pengaruh insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan Ho dan Ha

Ho : β1 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : β1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Tingkat *Level of signifikan* (α) = 0,05

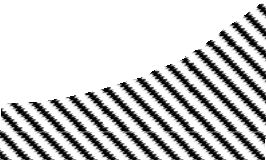
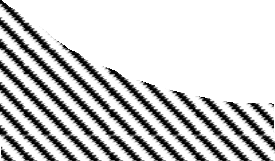
ttabel = α/2; (n-k-1)

= 0,025; (76-3-1)

= 0,025; 72

= 1,993

1. Kriteria pengujian



Daerah ditolak

Daerah diterima

-1,993

Daerah ditolak

1,993

0

Gambar 4.3

Uji t insentif

Ho diterima jika -1,993 ≤ thitung ≤ 1,993

Ho ditolak jika -thitung ≤ -1,993 atau thitung ≥ 1,993

1. Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21, maka dapat diketahui bahwa thitung insentif (X1) = 2,126

1. Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan thitung > ttabel (2,126 > 1,993) dan nilai signifikansi (0,037 < 0,05), maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji pengaruh promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan Ho dan Ha

Ho : β2 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : β2 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Tingkat *Level of signifikan* (α) = 0,05

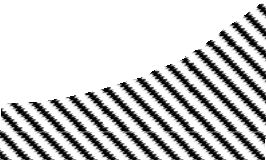
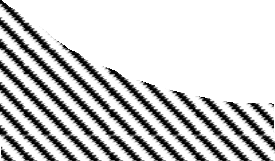
ttabel = α/2; (n-k-1)

= 0,025; (76-3-1)

= 0,025; 72

= 1,993

1. Kriteria pengujian



Daerah ditolak

Daerah diterima

-1,993

Gambar 4.4

0

1,993

Daerah ditolak

Uji t promosi jabatan

Ho diterima jika -1,993 ≤ thitung ≤ 1,993

Ho ditolak jika -thitung ≤ -1,993 atau thitung ≥ 1,993

1. Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21, maka dapat diketahui bahwa thitung promosi jabatan (X2) = 4,816.

1. Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan thitung > ttabel (4,816 > 1,993) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji pengaruh stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan Ho dan Ha

Ho : β1 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : β1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Tingkat *Level of signifikan* (α) = 0,05

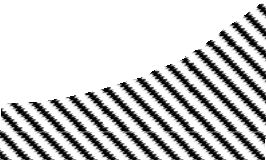
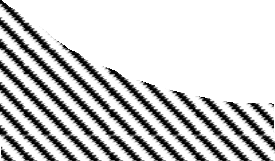
ttabel = α/2; (n-k-1)

= 0,025; (76-3-1)

= 0,025; 72

= 1,993

1. Kriteria pengujian



Daerah ditolak

Daerah diterima

-1,993

1,993

0

Daerah ditolak

Gambar 4.5

Uji t stres kerja

Ho diterima jika -1,993 ≤ thitung ≤ 1,993

Ho ditolak jika -thitung ≤ -1,993 atau thitung ≥ 1,993

1. Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21, maka dapat diketahui bahwa thitung stres kerja (X3) = 2,691.

1. Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan thitung > ttabel (2,691 > 1,993) dan nilai signifikansi (0,009 < 0,05), maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independentnya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Berikut ini merupakan hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Determinasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* |
| **0,591a** | **0,349** | **0,322** |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,322. Hal ini berarti 32,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 67,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, kedisiplinan, kompetensi, budaya organisasi, pengalaman dan lain- lain.

1. **Pembahasan**
2. Pengaruh insentif, promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa Fhitung > Ftabel yaitu 12,893 > 2,732 dan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga insentif, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor insentif, promosi jabatan dan stres kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa thitung > ttabel (2,126) > (1,993) dengan nilai signifikansi sebesar (0,037) < (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Sehingga Hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Hal ini didukung oleh penelitian Djuwarto *et al,* (2017) yang menyatakan insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. Penelitian oleh Shinta dan Siagian (2020), menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo. Selanjutnya juga disampaikan oleh Ratnasari dan Mahmud (2020), bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Uniplastindo Interbuana Pandaan.

Sistem pemberian insentif yang dilakukan akan dapat meningkatkan motivasi dalam disiplin kerja bagi perusahaan. Dengan demikian akan menunjang keinginan dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa thitung > ttabel (4,816) > (1,993) dengan nilai signifikansi sebesar (0,000) < (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Sehingga Hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Hal ini didukung oleh penelitian Permatasari (2017) yang menyatakan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto.

Pelaksanaan promosi jabatan yang baik akan mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari karyawan yang dipromosikan. Sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa thitung > ttabel (2,691) > (1,993) dengan nilai signifikansi sebesar (0,009) < (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Sehingga Hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Hal ini didukung oleh penelitian Partika *et al* (2020), yang menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Selanjutnya juga disampaikan oleh Prabowo *et al* (2018), bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penanganan stres kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, tanpa adanya upaya untuk mengatasi stres akan mengganggu prestasi kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.