



Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi

Rusdilatus Selvira¹, Yunionita Indah H², Tamriatin Hidayah³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember

Email: selviracans52@gmail.com

Article Info

Article history:

Received January 07, 2026

Revised January 20, 2026

Accepted January 28, 2026

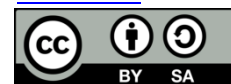
Keywords:

Work Discipline, Work Stress, Workload, Leadership Style, Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work stress, workload, leadership style, and motivation on employee performance at Bank BTPN Syariah in Banyuwangi. The background of this research is based on the importance of human resources in maintaining service quality and achieving company targets. This research uses a quantitative method. The respondents in this study consisted of 48 employees. The data analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Coefficient of Determination Test, t Test, and f Test using the SPSS program. The research results show that work discipline partially does not have a positive and significant effect on employee performance, work stress partially has a negative and significant effect on employee performance, workload partially has a negative and significant effect on employee performance, leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance, and motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline, work stress, workload, leadership style, and motivation have an effect on employee performance. These findings imply that company management needs to thoroughly consider these factors to improve employee productivity and performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received January 07, 2026

Revised January 20, 2026

Accepted January 28, 2026

Keywords:

Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

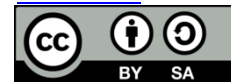
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya sumber daya manusia dalam menjaga mutu layanan dan pencapaian target perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji f melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara parsial



mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja kerja, stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut secara menyeluruh untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Rusdilatus Selvira

Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember

E-mail: selviracans52@gmail.com

PENDAHULUAN

1) Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting baik dalam konteks individu maupun kelompok, dan merupakan faktor utama dalam kelancaran operasional sebuah organisasi. (Samsudin et al., 2024). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah organisasi adalah kinerja karyawan (Pahira & Rinaldy, 2023). Menurut Noe MSDM merupakan kebijakan, praktik, dan system yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan (Noe et al., 2016). Oleh karenanya, organisasi dituntut untuk mengelola berbagai faktor internal yang berkaitan dengan karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil survei awal pada Desember 2024 yang dilakukan peneliti terhadap 48 karyawan Bank BTPN Syariah Banyuwangi menggunakan instrumen kinerja karyawan, diperoleh data awal yang menunjukkan adanya variasi capaian kinerja antar responden. Variasi tersebut terlihat dari perbedaan skor kinerja karyawan yang diperoleh dari tabulasi awal jawaban kuesioner, di mana skor total kinerja belum menunjukkan tingkat capaian yang sepenuhnya merata. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum berada pada tingkat yang optimal secara keseluruhan dan diduga dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal organisasi, seperti disiplin kerja, stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan atasan, serta motivasi kerja. Berangkat dari kondisi tersebut, peneliti memilih Bank BTPN Syariah Banyuwangi sebagai objek penelitian karena karakteristik operasionalnya yang menuntut intensitas kerja lapangan tinggi, sistem target yang ketat, serta fokus pada pembiayaan masyarakat prasejahtera produktif di Kabupaten Banyuwangi.

Pemilihan Bank BTPN Syariah Banyuwangi sebagai objek penelitian menjadi penting karena model bisnis yang diterapkan menempatkan karyawan sebagai aktor utama dalam keberhasilan pemberdayaan ekonomi masyarakat, sehingga kinerja karyawan memegang peranan strategis bagi keberlanjutan organisasi. Selain itu, integrasi antara tuntutan kinerja berbasis target dan penerapan nilai-nilai syariah dalam sistem kerja menjadikan BTPN Syariah Banyuwangi sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji pengaruh faktor disiplin



kerja, stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah, khususnya yang memiliki karakteristik operasional berbasis pembiayaan ultra mikro.

Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi manajer untuk memengaruhi perilaku karyawan serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan individu dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang telah ditetapkan (Afandi, 2021). Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku, yang secara langsung berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan (Hasibuan, 2017). Dengan demikian, disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Stres kerja menurut Charles D. Spielberger dalam Kusumajati merupakan tuntutan eksternal yang mengenai individu dan dapat muncul dalam bentuk tekanan, ketegangan, atau gangguan psikologis yang tidak menyenangkan (Kusumajati, 2010). Robbins mengemukakan bahwa stres kerja timbul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan yang dimilikinya (Robbins, 2006). Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat menurunkan konsentrasi, mengganggu kesehatan mental, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja menurut Hermanto dalam Pambudi adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan beroperasi pada kondisi kerja yang normal (Pambudi, 2017). Koesomowidjojo menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (Koesomowidjojo, 2017) Oleh karena itu, penyesuaian beban kerja yang proporsional menjadi penting agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Rakhma, dkk. gaya kepemimpinan diartikan sebagai kumpulan perilaku khas yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan memengaruhi anggota tim guna meningkatkan efektivitas kerja mereka. (Rakhma et al., 2022) Rivai menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi sikap, perilaku, dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. (Rivai, 2006) Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Abraham Maslow dalam Prawira menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang bersifat berkelanjutan, dinamis, dan kompleks secara intrinsik, yang mendorong individu untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu. (Prawira, 2014) Robbins menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku seseorang dalam bekerja. (Robbins, 2006) Oleh karena itu, tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja organisasi.



Kinerja karyawan menurut Handoko merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. (Handoko, 2021) Wibowo menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses kerja yang mencerminkan kualitas, ketepatan waktu, dan pencapaian target. (Wibowo, 2018) Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

2) Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diketahui bahwasanya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi. Oleh karena itu, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi?
5. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi?
6. Apakah disiplin kerja, stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi?

3) Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa maksud tertentu. Adapun maksud dari penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN di Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN di Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN di Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN di Banyuwangi.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN di Banyuwangi.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja, stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN di Banyuwangi.



KAJIAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atauseri yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.(Hasibuan, 2017)

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam mencapai sebuah kesuksesan di berbagai bidang kehidupan termasuk dalam lingkup profesional. Menurut Hasibuan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku.(Hasibuan, 2017)

Stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai.(Alfidhdho & Pujiyanto, 2024)

Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dalam sebuah pekerjaan.(Kurnia, 2010)

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang pemimpin yang tergantung dari faktor external ataupun internal.pemimpin adalah orang yang memimpin sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih,baik dalam organisasi maupun keluarga. Menurut Rivai gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai.(Rivai, 2006)

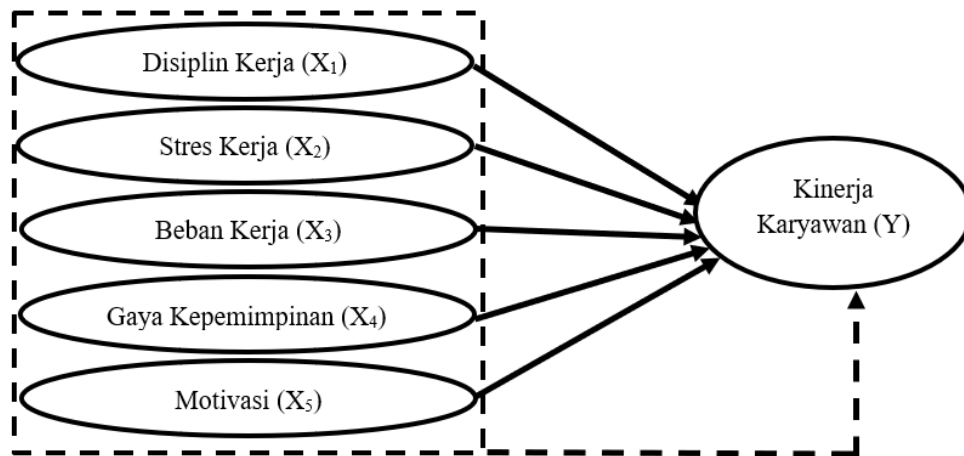
Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.(Hasibuan, 2017)

Menurut Moehiorono upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan arti dari kinerja karyawan.(Moeheriono, 2010)

1) Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah abstraksi dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk sebuah teori yang menjelaskan antar variabel, baik yang diteliti maupun tidak diteliti.(Nursalam, 2008)

Kerangka konseptual ini membantu peneliti dalam memahami dan mendefinisikan faktor-faktor yang terlibat dalam penelitian. Kerangka konseptual menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yang diteliti dan mempengaruhi satu sama lain.



Keterangan :

- ▶ : Berpengaruh secara parsial
 - - - - -▶ : Berpengaruh secara simultan

2) Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013) Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BTPN di Banyuwangi yang berjumlah 94 orang.

3) Sampel

Sampel merupakan sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, di mana sampel yang diambil harus benar-benar representatif. (Sugiyono, 2013) Ukuran sampel sendiri merujuk pada jumlah sampel yang diambil dari populasi. Penelitian ini menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan besaran sampel yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Mengutip Firdaus M.M., dalam buku Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistic Versions 26.0, semakin kecil batas kesalahan yang digunakan, maka hasil penelitian yang didapatkan akan semakin akurat atau baik. Semakin kecil batas kesalahan yang diambil, maka akan semakin besar pula jumlah sampel yang didapatkan. (Firdaus, 2020) Rumus ini menjadi pilihan karena metode perhitungannya lebih sederhana dan mudah diterapkan dalam penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

- n : banyak sampel minimum
 N : banyak sampel pada populasi
 e : batas toleransi kesalahan (*serror*)

Metode ini dipilih karena perhitungannya sederhana dan sesuai untuk populasi yang jumlahnya tidak terlalu besar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 94 orang dengan



menetapkan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10% (0,1). Maka dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} = \frac{94}{1 + 94(0,1)^2} = \frac{94}{1 + 94(0,01)} = \frac{94}{1 + 0,94} = \frac{94}{1,94} = 48,4$$

Dari hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dibulatkan menjadi 48 responden.

METODE PENELITIAN

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian statistik deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif, karena hal ini berkaitan dengan penerapan metode statistik mengenai pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data sehingga bisa memberikan informasi yang berguna.

2) Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Observasi

Menurut Sugiyono observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifikasi bila dibandingkan dengan teknik yang lain.(Sugiyono, 2013) Observasi pada penelitian ini dilakukan dengan judul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), Motivasi (X5), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BTPN Syariah di Banyuwangi.

b. Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono Interview (Wawancara) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.(Sugiyono, 2013) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan face to face. Wawancara dalam penelitian ini menggunakan responden yang merupakan karyawan Bank BTPN Syariah di Banyuwangi.

c. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyediakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.(Sugiyono, 2013) Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTPN Syariah di Banyuwangi yang sudah ditentukan. Untuk mengukur persepsi responden dari penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.(Sugiyono, 2013) Dalam skala likert, variabel-variabel yang ingin diukur dapat diuraikan menjadi variabel-variabel indikator, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun berbagai instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dimana setiap jawaban responden akan diberikan skor sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Ketentuan Instrumen Pengukuran Penelitian**

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara online dan offline kepada responden.

d. Studi kepustakaan

Terkait dengan kajian teoritis dan referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berlaku dalam situasi sosial yang diteliti. (Sugiyono, 2013)

3) Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. (Sugiyono, 2013) Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Bank BTPN Syariah di Banyuwangi

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Sig	Ket
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,273	0,762	0,001	Valid
	X1.2	0,273	0,707	0,001	Valid
	X1.3	0,273	0,772	0,001	Valid
	X1.4	0,273	0,857	0,001	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,273	0,777	0,001	Valid
	X2.2	0,273	0,860	0,001	Valid
	X2.3	0,273	0,805	0,001	Valid
	X2.4	0,273	0,757	0,001	Valid
	X2.5	0,273	0,597	0,001	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,273	0,870	0,001	Valid
	X3.2	0,273	0,890	0,001	Valid
	X3.3	0,273	0,868	0,001	Valid
	X3.4	0,273	0,612	0,001	Valid
Gaya Kepemimpinan (X4)	X4.1	0,273	0,871	0,001	Valid
	X4.2	0,273	0,849	0,001	Valid



	X4.3	0,273	0,829	0,001	Valid
	X4.4	0,273	0,545	0,001	Valid
	X4.5	0,273	0,779	0,001	Valid
	X4.6	0,273	0,847	0,001	Valid
	X4.7	0,273	0,883	0,001	Valid
Motivasi (X5)	X5.1	0,273	0,864	0,001	Valid
	X5.2	0,273	0,566	0,001	Valid
	X5.3	0,273	0,822	0,001	Valid
	X5.4	0,273	0,828	0,001	Valid
	X5.5	0,273	0,757	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,273	0,612	0,001	Valid
	Y.2	0,273	0,831	0,001	Valid
	Y.3	0,273	0,882	0,001	Valid

Sumber : Lampiran 5, Data diolah 2025

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items
Disiplin Kerja (X1)	0,776	4
Stres Kerja (X2)	0,807	5
Beban Kerja (X3)	0,834	4
Gaya Kepemimpinan (X4)	0,907	7
Motivasi (X5)	0,828	5
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	3

Sumber : Lampiran 6, Data diolah 2025

2. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Asymp Sig.	Standar Normalitas	Keterangan
0,200	0,050	Terdistribusi Normal

Sumber ; Lampiran 7, Data diolah 2025

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (X1)	0,912	1,096	Tidak terjadi multikolinearitas
Stress Kerja (X2)	0,920	1,087	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X3)	0,395	2,530	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X4)	0,216	4,632	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X5)	0,312	3,206	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber ; Lampiran 7, Data diolah 2025



c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	.078	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stress Kerja (X2)	.945	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X3)	.611	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X4)	.072	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X5)	.152	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 7, Data diolah 2025

2) Hasil Analisis Uji Linier Berganda

Tabel 4.15 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.823	0.869
Disiplin Kerja	-0.029	0.044
Stres Kerja	-0.036	0.014
Beban Kerja	-0.122	0.038
Gaya kepemimpinan	0.107	0.047
Motivasi	0.475	0.083

Sumber : Lampiran 7, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.15 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 2,823 - 0,029X_1 - 0,036X_2 - 0,122X_3 + 0,107X_4 + 0,475X_5$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
X ₁	: Disiplin Kerja
X ₂	: Stres Kerja
X ₃	: Beban Kerja
X ₄	: Gaya kepemimpinan
X ₅	: Motivasi

Adapun interpretasi dari masing-masing koefisien regresi adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,823 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen diasumsikan bernilai nol, yang artinya kinerja karyawan bernilai positif (baik)
2. Disiplin Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,029, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki hubungan berlawanan dengan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan disiplin kerja berakibat pada penurunan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.
3. Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,036, yang berarti variabel stres kerja memiliki hubungan berlawanan dengan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan stres kerja berakibat pada penurunan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.



4. Beban Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar -0,122, yang berarti variabel beban kerja memiliki hubungan berlawanan dengan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan beban kerja berakibat pada penurunan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.
5. Gaya Kepemimpinan (X4) memiliki nilai koefisien sebesar 0,107, yang berarti variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan gaya kepemimpinan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.
6. Motivasi (X5) memiliki nilai koefisien sebesar 0,475, yang berarti variabel motivasi memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan motivasi berakibat pada peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

3) Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.941	.399

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber ; Lampiran 7, Data diolah 2025

4) Hasil Analisis Uji Hipotesis

a. Uji t (Ui Parsial)

Tabel 4.17 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.247	.002		
Disiplin Kerja	-.676	.503	.901	1.110
Stres Kerja	-2.503	.016	.894	1.119
Beban Kerja	-3.205	.003	.299	3.342
Gaya kepemimpinan	2.273	.028	.069	14.392
Motivasi	5.743	<.001	.060	16.591

Sumber : Lampiran 7, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 4.17, diperoleh interpretasi sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi 0,503 yang lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stres Kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,016 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya Kepemimpinan menunjukkan signifikansi 0,028, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.



5. Motivasi menunjukkan hasil paling dominan, dengan nilai signifikansi $< 0,001$, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dari lima variabel independen yang diuji, empat di antaranya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan satu variabel yaitu disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.18 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.782	5	24.156	151.487	<,001 ^b
	Residual	6.697	42	.159		
	Total	127.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Gaya kepemimpinan

Sumber : Lampiran 7, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 4.18, nilai F hitung sebesar 151,487 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTPN Syariah Banyuwangi. Dengan hasil tersebut, maka model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau layak untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh kelima variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial melalui uji t , menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan,

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t , diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Banyuwangi. \

3. Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t , menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Banyuwangi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t , menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Banyuwangi.



5. Pengaruh Motivasi (X5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji *t*, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Banyuwangi
6. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji *F*, diperoleh nilai *F*hitung sebesar 151,487 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai *F*hitung lebih besar dibandingkan *F*tabel, sehingga hipotesis keenam (*H*₆) dinyatakan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Banyuwangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y. P., Sijabat, R., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agutriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Alfidhdho, E., & Pujiyanto, W. E. (2024). Pengaruh Ethical Leadership terhadap Coping Stress dan Peningkatan Kualitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i1>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2018). *Manajemen kinerja (Terj. Wibowo)*. Rajagrafindo Persada.
- Azis, D., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Bank Purworejo. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(3), 44–51.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(1), 49–61.



- Firdaus, M. M. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif: Dilengkapi analisis regresi IBM SPSS Statistics versi 26.0. Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2021). PENGARUH UPAH BORONG, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PENGOLAHAN KARET ZEELANDIA PT PERKEBUNAN NUSANTARA I. Institut Teknologi dan Sains Mandala, Jember.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hidayat, N. et al. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia “Pengantar Manajemen .” In Jakarta (Issue November). CV Hei Publishing Indonesia.
- Hutabarat, E. (2017). Kinerja pegawai dan manajemen. USU Press.
- Janna, R., & Herianto. (2021). Statistik untuk penelitian. ANDI Press.
- Kartono, K. (2020). Pemimpin dan kepemimpinan. Rajawali Press.
- Kasyifillah, M. H. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). Analisa beban kerja. Alfabeta.
- Kurnia, T. (2010). Manajemen beban kerja. Prenadamedia Group.
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres kerja karyawan. Humaniora, 1(2), 792–800.
- Moehariono. (2010). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Ghalia Indonesia.
- Muhyidin, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Banjarmasin. Universitas Lambung Mangkurat.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016). Fundamentals of human resource management. McGraw-Hill Education New York, NY.
- Nursalam. (2008). Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan. Salemba Medika.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>



- Pambudi, D. (2017). Manajemen operasional. Erlangga.
- Prawira, B. (2014). Teori motivasi dan aplikasinya dalam dunia kerja. Remaja Rosdakarya.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *Ecountbis: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 120–130.
- Rakhma, M. T., Nisrina, S., Fahmi, M., & Yulianita, N. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Dilema Etis : Tinjauan Literatur Gaya Komunikasi Kepemimpinan. *Jurnal Common*, 6(1), 41–57.
- Rivai, V. (2006). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Rajawali Press.
- Rizqiyah, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Dizamatra Powerindo). Universitas Sriwijaya.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi. Indeks.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
<https://id.scribd.com/document/686943907/beban-kerja-dan-stres-kerja>
- Saifuddin, M. H., & Claudia, M. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(10), 157–170.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisas. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju Press.
- Siagian, S. P. (2016). Teori dan praktik kepemimpinan. Rineka Cipta.
- Siddik, S. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIN AS PERKEBUNAN DAN KEHUTANAN KABUPATEN SAROLANGUN. Universitas Terbuka Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.



- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Titisheru, J., Iriawan, H., & Dahlan, D. (2024). Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 19(1), 1–15. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v19i1.376>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354–363.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (studi kasus pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.