

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI, HASIL, DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Profil Perusahaan BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat 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 Siti Fajriyahselaku 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 PR 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 berupa Deposito Mudharabah. Dana tabungan dan investasi nasabah siap kami salurkan kepada umat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif melalui 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 BPRS lainnya.<sup>1</sup>

## **2. Visi dan Misi BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan**

Visi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga, sedangkan misi adalah hal-hal yang perlu dilakukan untuk mewujudkan isi. Visi dan misi di BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yaitu:

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

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

## **3. Struktur Organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan**

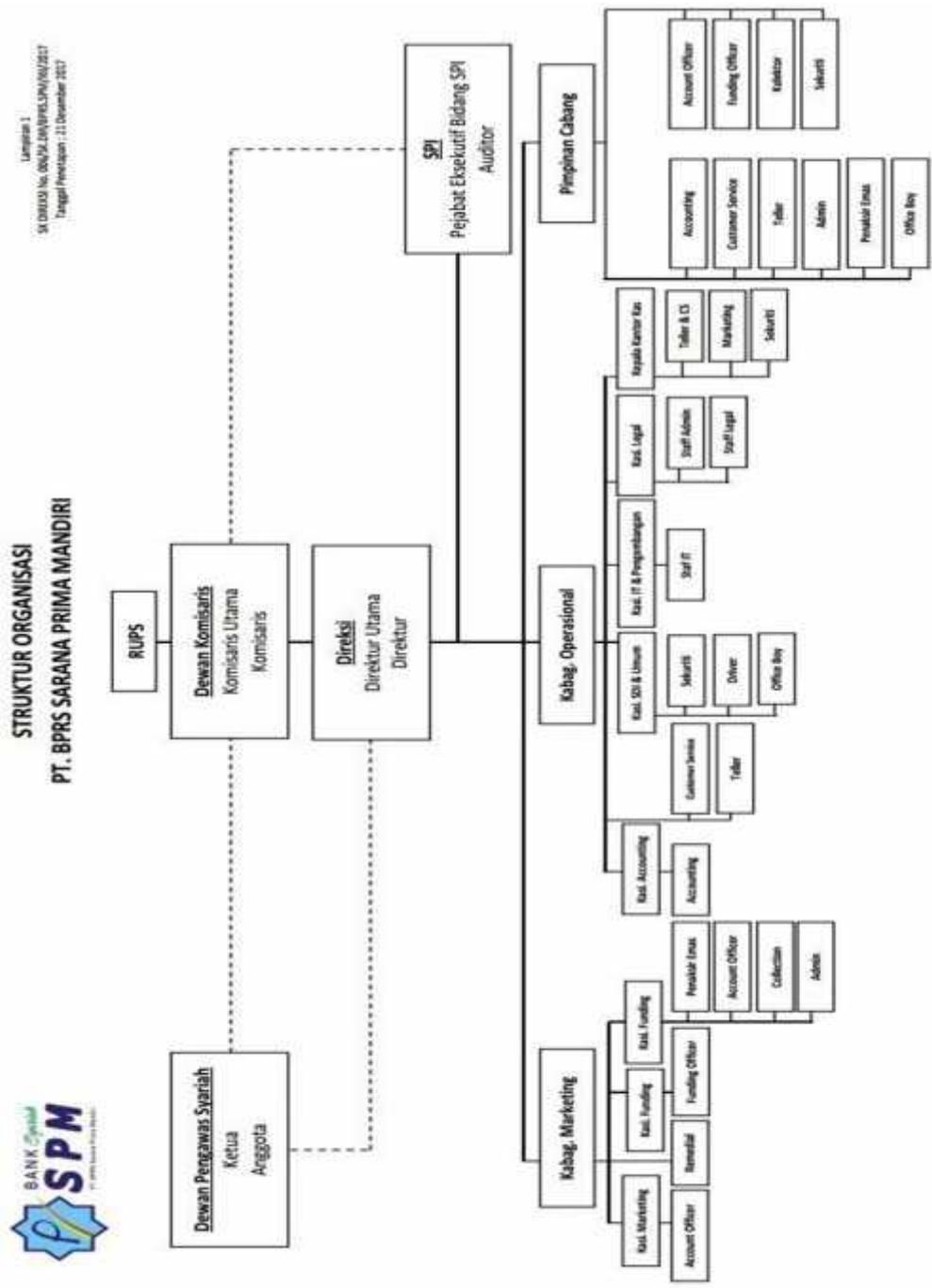
Adapun struktur yang ada di Bank Pembiayaan Rakyat (BPRS) Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat digambarkan melalui bagan berikut ini:

### **Gambar 4.1**

---

<sup>1</sup> Sumber: <https://banksyariahspm.co.id/>, diakses pada tanggal 25 Juni 2020.

Struktur Organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan



Sumber: <https://banksyariahspm.co.id/>

1. Logo BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

Gambar 4.2

## Logo BPRS Sarana Prima Mandiri



Sumber: <https://banksyariahspm.co.id/>

## 2. Lokasi BPRS Sarana Prima Mandiri kantor Pusat Pamekasan

Lokasi BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan terletak di Jalan KH. Agus Salin 20, Kab. Pamekasan, Telp. (0324) 325567.

## B. Karakteristik Responden

BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan terletak di Jalan KH. Agus Salim No.20 Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini menggunakan 70 kuesioner yang disebar. Semua kuesioner yang telah dibagikan, telah disetorkan kembali kepada peneliti sejumlah 70.

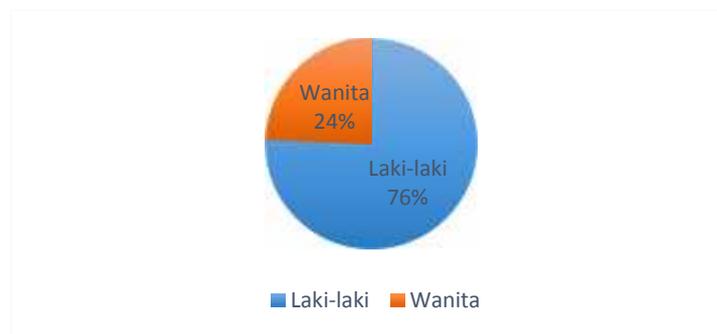
**Tabel 4.1 Rincian Penyebaran dan Pengembalian Koesioner**

Keterangan	Jumlah
Koesioner yang disebar	70
Koesioner yang tidak kembali	0
Koesioner yang kembali	70
Koesioner yang digugurkan	0
Koesioner yang digunakan	70
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 70, kuesioner yang digunakan juga berjumlah 70. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%. Data tentang jenis kelamin nasabah (dalam persentase) di BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang menjadi responden pada penelitian ini, yaitu:

**Gambar 4.3**  
**Jenis Kelamin Responden**



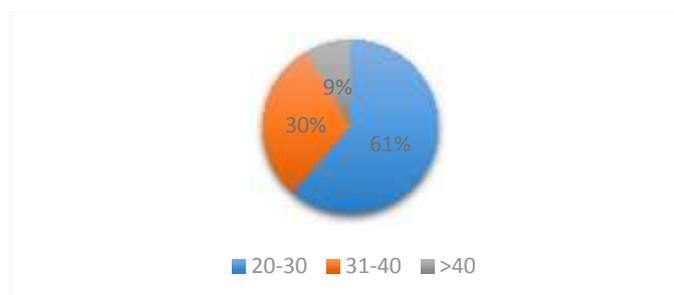
Sumber: Data diolah, tahun 2020

Berdasarkan 51 responden, berikut ini rincian responden berdasarkan variabel yang telah ditetapkan peneliti:

### 1. Usia Responden

Berikut ini adalah rincian usia responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

**Gambar 4.4**  
**Usia Responden**



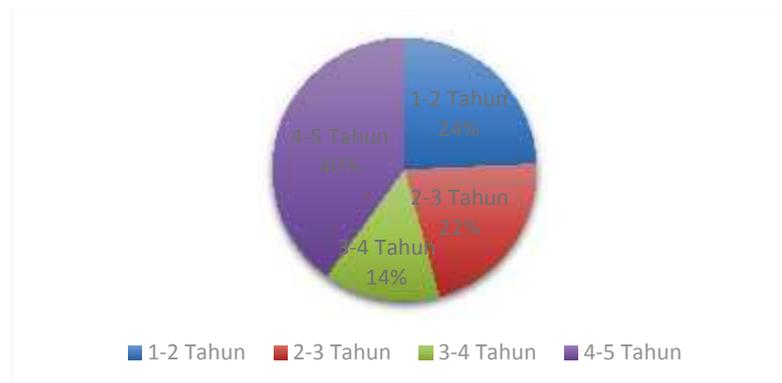
Sumber: Data diolah, tahun 2020

Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan usia Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang terlibat dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang berumur antara 20-30 tahun yaitu (61%) yang berjumlah 43 responden. Adapun 21 responden yang berumur antara 31-40 tahun (30%), sedangkan 6 responden berumur lebih dari 40 tahun (9%).

## 2. Lama Bekerja

Berikut adalah rincian lama bekerja responden yang dijelaskan pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4.5**  
**Lama Bekerja**



**Sumber:** Data diolah, tahun 2020

Gambar di atas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan didominasi oleh 4-5 tahun dengan jumlah 28 responden (40%). Adapun responden yang lama bekerja 2-3 tahun berjumlah 15 responden (22%). sedangkan responden yang lama bekerja 3-4 tahun berjumlah 10 responden (14 %) dan responden 1-2 tahun berjumlah 17 (24%).

### C. Diskripsi Variabel

Tanggapan karyawan yang berpartisipasi pada penelitian ini (responden) mengenai Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, dapat dijelaskan melalui tanggapan responden. Variabel independen yaitu Struktur Organisasi (X) dengan jumlah pernyataan 12 butir. Sedangkan dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pernyataan 10 butir.

**Tabel 4.2**  
**Daftar Pernyataan Kuesioner**

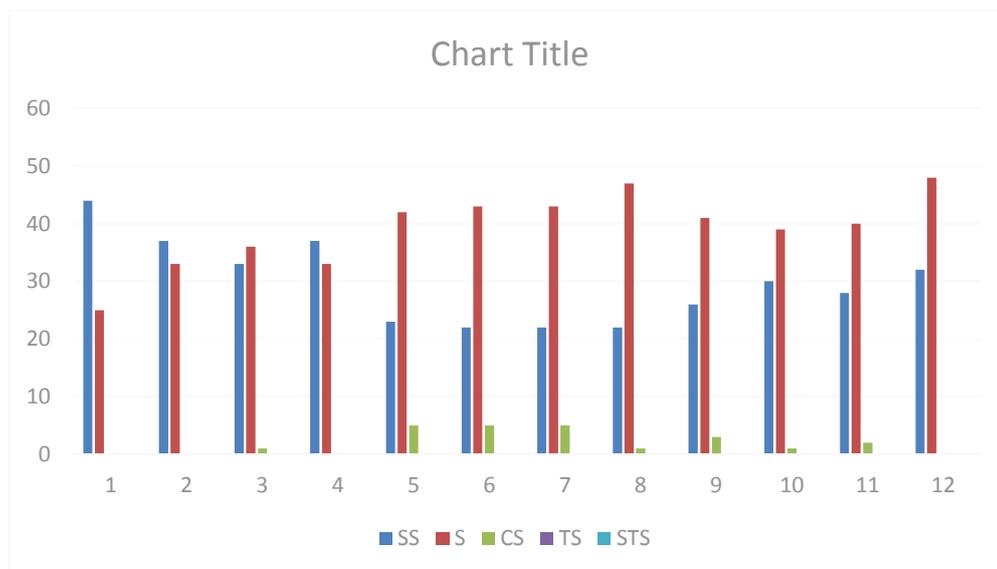
No	Pernyataan	Ket
1	Saya melakukan pekerjaan dengan keterampilan tinggi	X
2	Saya bekerja sesuai spesifikasi yang diberikan manager	X
3	Karyawan melakukan pekerjaan tim dengan baik	X
4	Karyawan bekerja sesuai tugas pengelompokan dari manager	X
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai arahan manager	X
6	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang ditugaskan atasan	X
7	Karyawan dapat melakukan arahan manejer secara efektif	X
8	Karyawan selalu mematuhi manager	X
9	Karyawan mampu menghormati setiap keputusan manager dengan baik	X
10	Karyawan mampu memberikan saran yang baik dalam pengambilan keputusan terhadap meneger	X
11	Saya bekerja dengan penuh kesungguhan	X
12	Saya melakukan pekerjaan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur)	X
13	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	Y
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	Y
15	Kinerja karyawan sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan.	Y
16	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja.	Y
17	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas yang baik.	Y
18	Karyawan sudah disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Y
19	Karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	Y
20	Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.	Y
21	Kerjasama antar karyawan dengan rekan kerja karyawan	Y

	telah memadai.	
22	Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada.	Y

**Sumber:** Data primer diolah pada 2020.

Berdasarkan tabel di atas, peneliti mendapat jawaban responden sebanyak 70 responden dari variabel X yaitu Struktur Organisasi dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil jawaban tersebut dikelompokkan dengan menghitung frekuensi dan persentasenya. Penilaian dari setiap butir pernyataan diberi skor 5-4-3-2-1 dan hasil dari pengelompokan tersebut adalah sebagai berikut:

### 1. Tanggapan responden tentang variabel Struktur Organisasi



**Gambar 4.6**  
**Tanggapan responden tentang variabel Struktur organisasi**

Pernyataan tentang Struktur Organisasi (X) dapat dilihat tabel 4.2. Jawaban dari responden tentang pernyataan tersebut memperoleh hasil frekuensi dan persentase berdasarkan gambar 4.6 yaitu:

Item-1 diperoleh sebanyak 44 kinerja karyawan yang sangat setuju dan kemudian 26 kinerja karyawan yang setuju.

Item ke-2 sebanyak sebanyak 37 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian dan 33 kinerja karyawan yang setuju.

Item ke-3 sebanyak sebanyak 33 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 36 kinerja karyawan yang setuju dan 1 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item ke-4 sebanyak sebanyak 37 kinerja karyawan yang sangat setuju dan kemudian 33 kinerja karyawan yang setuju.

Item ke-5 sebanyak sebanyak 23 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 42 kinerja karyawan yang setuju dan 5 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item ke-6 sebanyak sebanyak 22 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 43 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 5 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item ke-7 sebanyak sebanyak 22 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 43 kinerja karyawan yang setuju dan 5 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item ke-8 sebanyak sebanyak 22 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 47 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 1 kinerja karyawan yang cukup setuju.

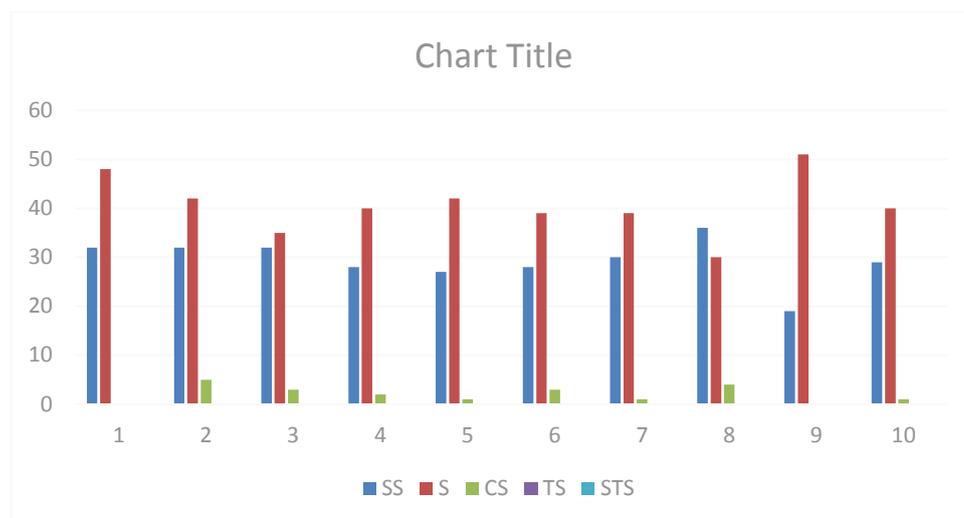
Item ke-9 sebanyak sebanyak 26 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 41 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 3 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item ke-10 sebanyak sebanyak 30 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 39 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 1 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item ke-11 sebanyak sebanyak 28 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 40 kinerja karyawan yang setuju dan 2 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item ke-12 sebanyak sebanyak 32 kinerja karyawan yang sangat setuju dan kemudian 48 kinerja karyawan yang setuju.

## 2. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan



**Gambar 4.7**  
**Tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan tentang Kinerja Karyawan (Y) dapat melihat tabel 4.2 Jawaban dari responden tentang pernyataan tersebut memperoleh hasil frekuensi dan presentase berdasarkan gambar 4.7 yaitu:

Item-1 diperoleh sebanyak 32 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 48 kinerja karyawan yang setuju.

Item-2 diperoleh sebanyak 23 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 42 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 5 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item-3 diperoleh sebanyak 32 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 35 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 3 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item-4 diperoleh sebanyak 28 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 40 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 3 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item-5 diperoleh sebanyak 27 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 42 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 1 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item-6 diperoleh sebanyak 28 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 39 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 3 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item-7 diperoleh sebanyak 30 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 39 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 1 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item-8 diperoleh sebanyak 36 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 30 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 4 kinerja karyawan yang cukup setuju.

Item-9 diperoleh sebanyak 19 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 51 kinerja karyawan yang setuju.

Item-10 diperoleh sebanyak 29 kinerja karyawan yang sangat setuju, kemudian 40 kinerja karyawan yang setuju, kemudian 1 kinerja karyawan yang acukup setuju.

#### **D. Uji Kualitas Data**

Untuk menguji kualitas instrumen, maka dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data yang menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas, reliabilitas, dan normalitas data.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen, yaitu apakah instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $r_{\text{hitung}}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan *alpha* 0,05 ( $= 5\%$ ). Apabila  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya  $df$  adalah  $= 70 - 2 = 68$  dan *alpha* 0,05 ( $= 5\%$ ) sehingga didapat  $r_{\text{hitung}}$  0,2352.

a) Uji Validitas Variabel X Struktur Organisasi

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X**

Pernyataan	Korelasi	Validitas
X.1	0,600**	Valid
X.2	0,453*	Valid
X.3	0,473**	Valid
X.4	0,322**	Valid
X.5	0,725**	Valid
X.6	0,725**	Valid
X.7	0,725**	Valid
X.8	0,388**	Valid
X.9	0,395**	Valid
X.10	0,356**	Valid
X.11	0,517**	Valid
X.12	0,448**	Valid

Keterangan: \*\*Korelasi signifikan di atas 0,01

\*Korelasi signifikan di atas 0,05

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan hasil yang telah di uji dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada kolom korelasi untuk tiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dan positif dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  0,2352 dengan jumlah sampel adalah 70 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel X Struktur Organisasi adalah valid dan selanjutnya data tersebut dapat di uji ketahap berikutnya.

b) Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

Pernyataan	Korelasi	Validitas
Y.1	0,480**	Valid
Y.2	0,564**	Valid
Y.3	0,483**	Valid
Y.4	0,612**	Valid
Y.5	0,534**	Valid
Y.6	0,576**	Valid
Y.7	0,422**	Valid

Y.8	0,491**	Valid
Y.9	0,515**	Valid
Y.10	0,492**	Valid

Keterangan: \*\*Korelasi signifikan di atas 0,01

\*Korelasi signifikan di atas 0,05

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan hasil yang telah di uji dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada kolom korelasi untuk tiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dan positif dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yaitu 0,2352 dengan jumlah sampel adalah 70 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel Y Kinerja Karyawan adalah valid dan selanjutnya data tersebut dapat di uji ketahap berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk melihat jawaban atau tanggapan dari responden akan menghasilkan hasil yang sama jika dilakukan pada tempat dan waktu berbeda. Suatu indikator dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $>0,60$  , sedangkan suatu indikator dikatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $< 0,60$  , dan tidak di ikut sertakan dalam pengujian selanjutnya.<sup>2</sup>

### a) Uji Reliabelitas Variabel X Struktur Organisasi

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel X**

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Crochbach Alpha	Keterangan
12	0,694	Reliabel

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

<sup>2</sup>Wiratna Sujarweni, hlm. 186-189

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reabilitas pada instrument variabel X Struktur Organisasi dengan nilai *cronbach alpha* dapat dikatakan reabel, karena nilai *cronbach alpha*-nya di atas 0,60 dengan jumlah 12 item pernyataan.

#### b) Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Karyawan

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

<b>Jumlah Item Pernyataan</b>	<b>Nilai Crochbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
10	0,748	Reliabel

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reabilitas pada instrument variabel Y Kinerja Karyawan dengan nilai *cronbach alpha* dapat dikatakan reabel, karena nilai *cronbach alpha*-nya di atas 0,60 dengan jumlah 10 item pernyataan.

### E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model regresi termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik juga untuk menilai baik tidaknya model regresi yang dikembangkan. Pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 25. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

normal. pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.56047966
	Absolute	.043
Most Extreme Differences	Positive	.043
	Negative	-.037
Kolmogorov-Smirnov Z		.357
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *one sample Kolmogorov-smirnov* di atas, diperoleh nilai *Kolmogorov-smirnov Z* sebesar 0,357 dengan signifikan 1,000 lebih dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin –Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dengan DW tabelnya, derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.682	1.57191	2.018

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

**Sumber:** *output SPSS, 2020*

**Sumber:** *output SPSS, 2020*

Tabel tersebut menyatakan nilai DW sebesar 2,018 maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel DW dan derajat kepercayaan yang digunakan 5%. Pada tabel DW dengan melihat jumlah sampel  $n = 70$  dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini ( $k=1$ ), didapati nilai  $d_L$  dan  $d_U$  sebagai berikut.

**Tabel 4.9**  
**Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi**

$d_L$	$d_U$	$4 - d_L$	$4 - d_U$	DW	Keputusan
1,5834	1,6413	2,4166	2,3587	2,018	Tidak ada masalah autokorelasi.

**Sumber:** Tabel Durbin-Watson

Tabel tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 2,018 berada di antara  $d_U = 1,6413$  dan nilai  $4 - d_U = 2,3587$  ( $d_U < DW < (4 - d_U)$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak masalah autokorelasi.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Cara untuk menguji ada

tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan pada model regresi. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearita**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.995	3.018		2.318	.023		
	Total_X	.697	.057	.829	12.209	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

**Sumber:** *output* SPSS, 2020

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolineritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolineritas.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode uji Glejser. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.647	1.820		-.355	.723
Total_X	.036	.034	.124	1.033	.305

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

**Sumber:**Output SPSS, 2020

Dari hasil heterokedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikasi dari variabel Independen Struktur Organisasi (X) = 0,305 diatas dari nilai standar signifikasi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

## **F. Analisis Data**

### **1. Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Persamaan regresi sederhana merupakan model hubungan antara antara variabel tidak bebas (Y) dan variabel bebas (X). Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) yaitu Struktur Organisasi terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan.

**Tabel 4. 12**

## Analisis Regresi Linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.995	3.018		2.318	.023
	Total_X	.697	.057	.829	12.209	.000

**Sumber:** *Output SPSS* (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada table 4.13 diatas diperoleh koefisien variabel independen (X) yaitu Struktur Organisasi sebesar 0,697 dan konstanta (a) sebesar 6,995 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,995 + 0,697X$$

Dari model persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a.  $a = 6,995$  berarti nilai konstanta Struktur Organisasi sebesar 6,955 menunjukkan bahwa jika struktur organisasi 0, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai 6,995%
- b.  $b = 0,697$  dapat diartikan bahwa besarnya koefisien variabel struktur organisasi bertanda positif (0,697) mempunyai arti bahwa jika kualitas pelayanan naik 1% maka kepuasan nasabah naik sebesar 0,697%.

## 2. Uji T

Uji t dalam penelitian ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen yaitu struktur organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.13**  
**Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	6.995	3.018		2.318	.023
	Total_X	.697	.057	.829	12.209	.000

**Sumber:** *Output SPSS (Data diolah)*

Rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

Jika sig < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak.

Jika sig > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima, dan

H<sub>0</sub> diterima (H<sub>a</sub> ditolak) apabila  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ .

H<sub>0</sub> ditolak (H<sub>a</sub> diterima) apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (sig), pada variabel independen (struktur organisasi) adalah 0,00, yang berarti nilai sig (0,00) lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah H<sub>0</sub> atau kualitas pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t dapat pula dihitung dari nilai  $t_{hitung}$  nya, dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan

ttabel. Sebagaimana tabel di atas thitung dari variabel struktur organisasi adalah sebesar 12,209 . Untuk dapat mengetahui besarnya ttabel, perhitungan tersebut didasarkan pada derajat kebebasan  $db=n-2$  yaitu  $70-2=68$  dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, sehingga ttabel sebesar 1,995.

Sehingga dapat diperoleh  $ttabel=1,995$ , artinya  $thitung>ttabel$  ( $12,209>1,995$ ), maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah.

### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

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

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan program SPSS pada tabel model summary di bawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.682	1.57191	2.018

a. Predictors: (Constant), Total\_X

b. Dependent Variable: Total\_Y

**Sumber:** Output SPSS (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis yang dibantu oleh program SPSS tersebut terlihat bahwa besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,682 atau 68,2%. Hal ini berarti

sebesar 68,2% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel independen yaitu struktur organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya ( $100\% - 68,2\% = 32,8\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu:

- a. Lingkungan kerja
- b. Kemampuan
- c. Motivasi kerja
- d. Kompetensi
- e. Pelatihan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh struktur organisasi yang terdiri di BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Hasil uji hipotesis yaitu sebagai berikut:

## **G. Pembahasan**

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kualitas Pelayanan secara simultan terhadap kepuasan nasabah dan menganalisis seberapa besar pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS SPM Pamekasan. Data ini di peroleh dengan menggunakan kuesioner yang di berikan kepada Karyawan BPRS SPM Pamekasan dengan jumlah serponden 70 karyawan. Pada bagian ini peneliti akan membahas atau menjawab permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini:

## 1. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan Organisasi Adalah sesuatu yang ingin dicapai oleh seluruh anggota organisasi. Secara formal tujuan organisasi adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai melalui prosedur, program, pola (*network*), kebijakan (*policy*), strategi, anggaran (*budgeting*) dan peraturan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut dibutuhkan yang namanya pengelolaan struktur yang rapi dan terorganisir secara baik oleh meneger

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel struktur organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat nilai koefisien variabel X pada analisis regresi linier sederhana yang diketahui sebesar 0,697 dimana apabila terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan BPRS SPM Pamekasan akan meningkat 0,697.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji signifikan (uji t) untuk mencari Struktur Organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung sebesar 12,209 lebih besar dari ttabel sebesar 1,995 dengan signifikansi 0,00 lebih kecil dengan tingkat kekeliruan 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha teruji sehingga struktur orgsnisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan akan meningkat jika struktur organisasi ditata dengan baik. Karena struktur organisasi yang baik akan memberikan suatu dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi keberlangsungan organiasi BPRS SPM Pamekasan lebih baik lagi. Sehingga kemudian tugas dan tanggung jawab dari setiap

---

<sup>3</sup>Eliana Sari, *Pertumbuhan dan Efektifitas organisasi Mengelola Lingkungan Melalui Penyesuaian Struktur Organisasi*, (Jakarta: Jayabaya Press, 2007), hlm.3.

karyawan diharapkan berjalan sesuai SOP (*standart operating procedure*) yang sudah ditentukan oleh BPRS SPM Pamekasan.

Perkembangan dala berbagai bidang pada beberapa tahun terakhir menjadikan organisasi-organiasi mengadakan perubahan ataupun pembaruan terhadap bentuk struktur organisasinya. Berbagai desain struktur organisasi dimaksudkan untuk memberikan solusi yang paling mendukung dan mempermudah secara efektif dan efesien bagi angootanya untuk melakukan kegiatan organisasinya dalam mencapai sasaran organisasi.<sup>4</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahrul yang menyatakan bahwa Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sama dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Abu Yazid dan Andhi sukma Hanafi, Saiful Bahri dan M. Shabri Abdyang menyatakan bahwa Struktur Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Besarnya pengaruh Struktur Organisasi Terhadap kinerja Karyawan di BPRS SPM Pamekasan**

Struktur Organisasi adalah bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Vietzal Rifai dan Dedy Mulyadi. *Perilaku Organisasi* .hlm,358.

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, hlm, 214.

Pada pembahasan ini akan menjelaskan tentang rumusan masalah yang kedua, dimana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan

Dalam penelitian ini  $R^2$  sebesar 0,682 atau 68,2% yang berarti bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan variabel independen (struktur organisasi) sebesar 68,2%. Sedangkan sisanya sebesar 32,8% ( $100\% - 68,2\% = 32,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini. Seperti lingkungan kerja .

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$  tersebut memberikan makna bahwa variabel struktur organisasi dalam model regresi ini memberikan pengaruh yang cukup kecil untuk variabel dependen (kinerja karyawan). Karena bisa dipengaruhi oleh variabel lain motivasi, motivasi merupakan salah satu variabel yang menentukan dalam mendorong kinerja karyawan, karena tanpa motivasi, suatu kinerja atau tindakan karyawan tidak dapat berkontribusi secara baik.

Pengaruh struktur organisasi 68,2% dapat dikatakan cukup baik, dengan demikian BPRS SPM Pamekasan harus selalu meningkatkan penataan Struktur Organisasi pada lembaganya agar tercipta kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atau lembaga. Dari beberapa poin pembahasan diatas, dapat diketahui bahwa struktur organisasi berpengaruh serta berperan penting terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan. Oleh karena itu, seorang karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya secara prima kepada lembaga, agar dapat memberikan kontribusi yang prima seorang karyawan harus mengenal tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. BPRS SPM Pamekasan harus memiliki sarana dan prasarana yang memadai, bertanggung jawab pada setiap tugas dan tanggung

jawab yang diembannya dan mampu berkomunikasi secara baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, berusaha memberikan yang terbaik kepada lembaga.