

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

Nama Lembaga : PT. BPRS BAKTI ARTHA SEJAHTERA
SAMPANG

Telp./ Fax. : 0323321574 / 0323321628

Alamat Kantor Pusat : Jl. KH. Wahid Hasyim No.69, Kel. Gunung
Sekar, Kec. Sampang, Kab. Sampang

a. Sejarah PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

PT. BPRS BAKTI ARTHA SEJAHTERA SAMPANG adalah sebuah perusahaan milik Pemerintah Kabupaten Sampang yang berbadan hukum Perseroan Terbatas. Didirikan dengan akta notaris No. 19 tanggal 4 Februari 2010, yang dibuat oleh Siti Choiriyah SH, notaris di Sidoarjo. Dengan perubahan-perubahan antara lain akta No. 28 tanggal 26 Juli 2011 yang dibuat dihadapan Ibni Ubaidillah, tentang Perubahan Modal Disetor, akta No. 112 tanggal 29 Juni 2012, tentang perubahan nama perseroan, akta no. 113 tanggal 29 Juni 2012, tentang perubahan anggaran dasar perseroan, yang masing-masing perubahan tersebut telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Republik Indonesia. BPRS BAS Sampang memulai usaha dengan prinsip konvensional sejak tanggal 16 Juni 2010 dan merubah kegiatan usaha BPR

menjadi BPR Syariah tanggal 02 Januari 2013.⁹⁰ Saat ini PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang memiliki empat Kantor Kas yang tersebar di empat kecamatan, seperti Kantor Kas Omben yang terletak di Jl. Jokotole, Omben, Kantor Kas Camplong yang terletak di Jl. Raya Camplong, Kantor Kas Banyuates yang terletak di Jl. Pramuka Banyuates dan Kantor Kas Sreseh yang terletak di Jl. Raya Sreseh, Desa Noreh. Adapun jumlah karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang sebanyak 49 orang yang meliputi karyawan di kantor pusat maupun di kantor kas.

b. Visi dan Misi PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

Visi : Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat yang tumbuh dengan sehat untuk kemashlahatan Ummat

Misi : - Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan memberikan kontribusi pertumbuhan ekonomi daerah Kabupaten Sampang;

- Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- Memberikan keuntungan yang wajar bagi pemegang saham (*share holder*);
- Patuh kepada peraturan perundangan-undangan dan regulasi perbankan.

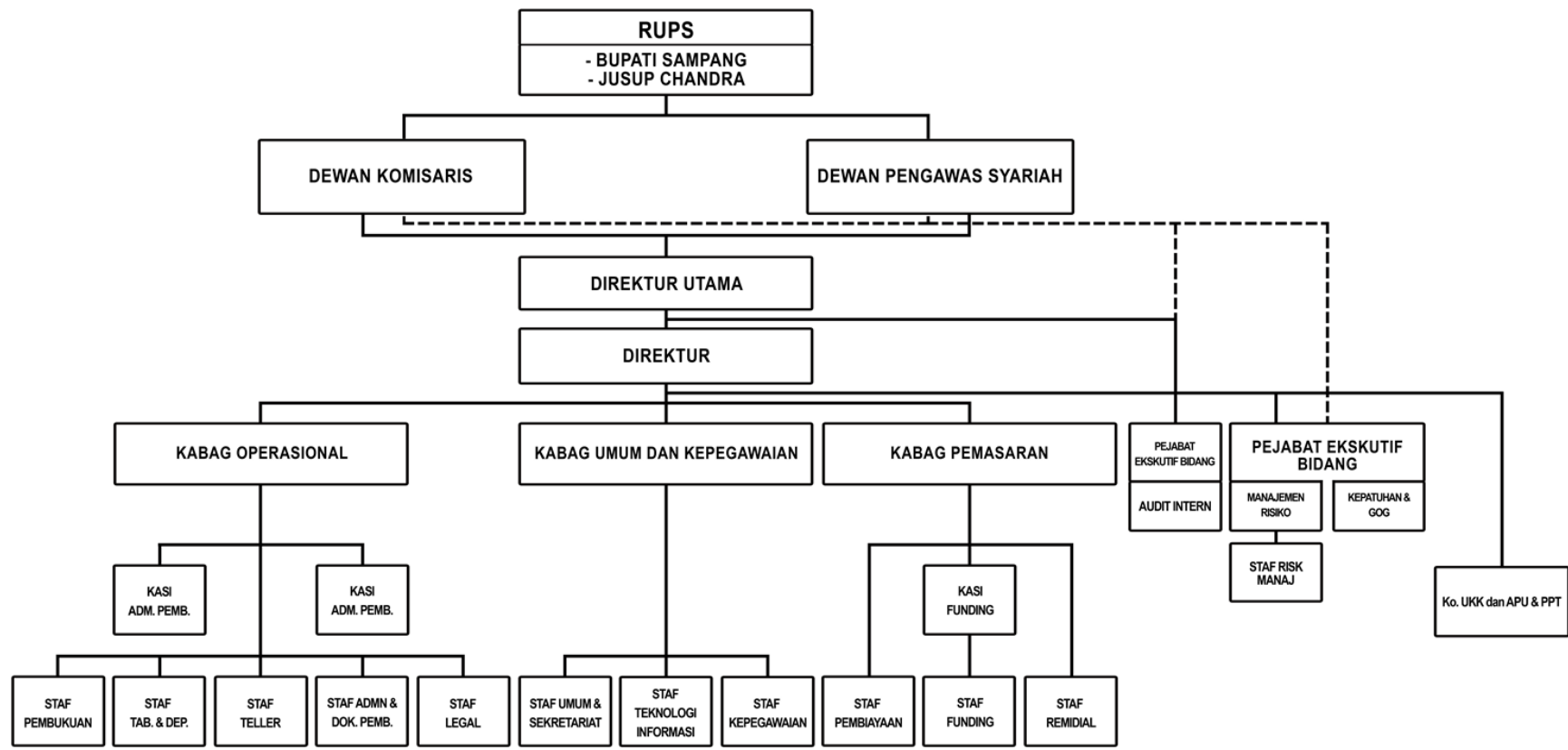
c. Struktur Organisasi PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

Struktur organisasi adalah suatu jenjang urutan dalam pendelegasian wewenang yang ada di dalam organisasi. Struktur

⁹⁰ Sejarah PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang, diakses dari <https://bprsbass.co.id/Status> pada tanggal 25 Januari 2021 pukul 12.09 WIB

organisasi mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal karena dengan struktur organisasi akan memperlancar tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan ataupun organisasi. Adapun struktur organisasi PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang



Keterangan :
 _____ : Garis Komando
 - - - - - : Garis Koordinasi

2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian didapat oleh peneliti dari hasil kuesioner yang disebar langsung pada karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang sebanyak 49 kuesioner dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%. Data kuesioner yang disebar dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	49
Kuesioner yang kembali	49
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang digunakan	49
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

3. Deskripsi Data Responden

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

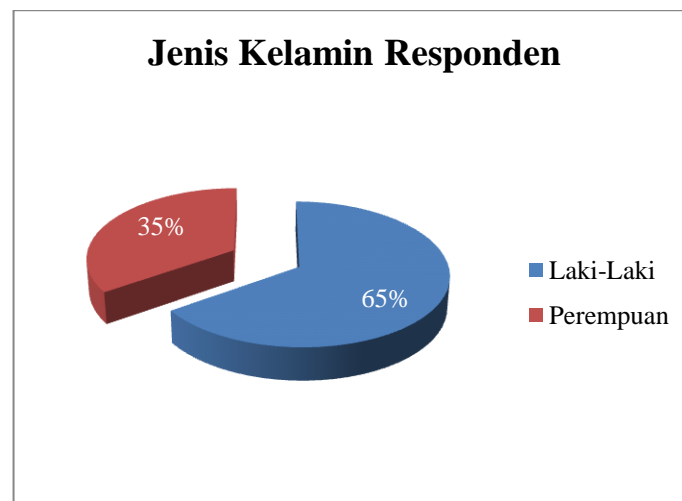
Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	32	65.3	65.3	65.3
Perempuan	17	34.7	34.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Gambar 4.2
Jenis Kelamin Responden



Berdasarkan Tabel 4.2 dan Gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden yaitu 49 orang dengan rincian jumlah responden laki-laki berjumlah 32 orang dengan persentase sebesar 65% sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 17 orang dengan persentase 35%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi dengan responden laki-laki.

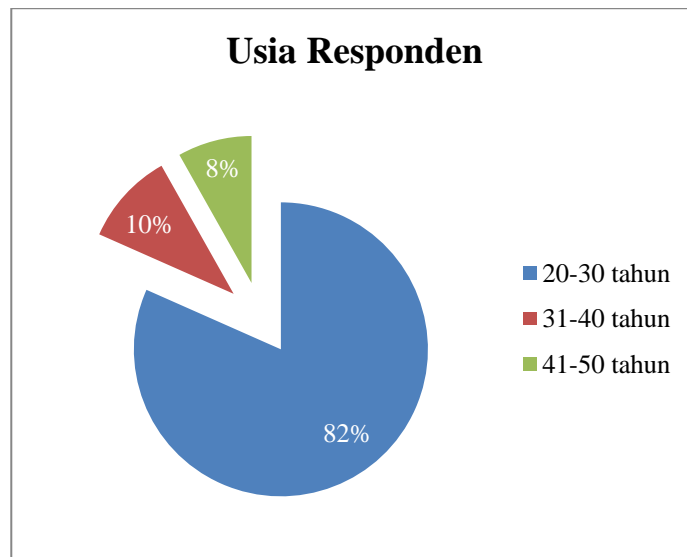
b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Usia Responden

		Usia Responden			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-30 tahun	40	81.6	81.6	81.6
	31-40 tahun	5	10.2	10.2	91.8
	41-50 tahun	4	8.2	8.2	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Gambar 4.3
Usia Responden



Berdasarkan Tabel 4.3 dan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 20-30 tahun yang berjumlah 40 orang dengan persentase 82%.

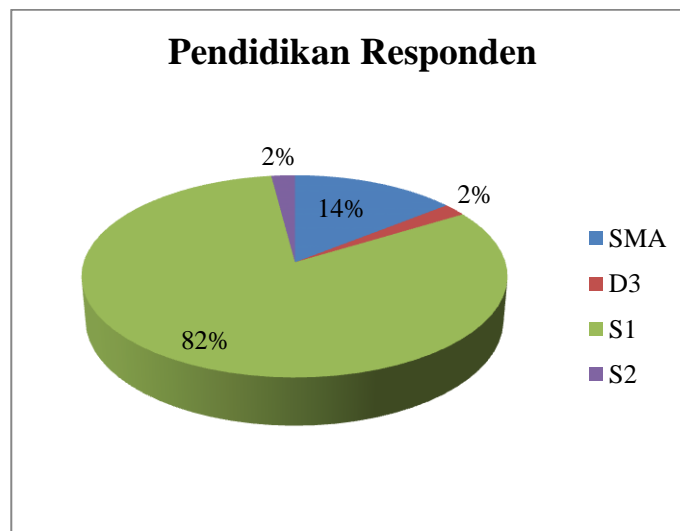
c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

		Pendidikan Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	14.3	14.3	14.3
	D3	1	2.0	2.0	16.3
	S1	40	81.6	81.6	98.0
	S2	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Gambar 4.4
Pendidikan Responden



Berdasarkan Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan S1 yang berjumlah 40 orang dengan persentase 82%.

4. Deskripsi Variabel

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala *likert*, dimana terdapat lima item pernyataan pada setiap variabel, baik variabel Pelatihan (X_1), variabel Kompetensi (X_2), variabel Tunjangan (X_3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y), sehingga jumlah keseluruhan pernyataan dalam kuesioner sebanyak 20 item.

Untuk menjawab rumusan masalah maka dilakukan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Nilai kumulatif adalah nilai dari setiap pernyataan yang merupakan jawaban dari responden.

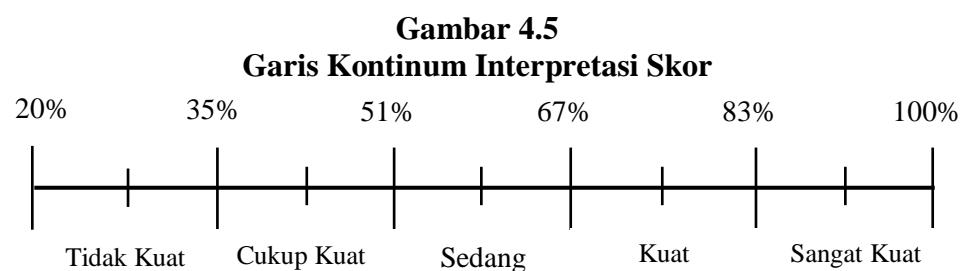
- b. Persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensinya dikali 100%.
- c. Jumlah responden sebanyak 49 orang dengan skala pengukuran terbesar adalah 5 dan skala pengukuran terkecil adalah 1. Sehingga diperoleh jumlah kumulatif terbesar = $49 \times 5 = 245$ dan jumlah kumulatif terkecil = $49 \times 1 = 49$. Adapun nilai persentase terkecil $(49 : 245) \times 100\% = 20\%$. Nilai rentang = $100\% - 20\% = 80\%$, jika nilai rentang dibagi 5 skala pengukuran akan diperoleh nilai interval persentase sebesar 16%. Maka kategori interpretasi skor dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Kategori Interpretasi Skor

Interval Kelas	Kategori
20% - 35%	Tidak Kuat
36% - 51%	Cukup Kuat
52% - 67%	Sedang
68% - 83%	Kuat
84% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari interpretasi skor di atas dapat digambarkan persentase garis kontinum sebagai berikut:



Garis kontinum adalah adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Tingkat kekuatan variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Perolehan Persentase Variabel

No.	Variabel	Persentase	Kategori
1.	Pelatihan	91%	Sangat Kuat
2.	Kompetensi	94%	Sangat Kuat
3.	Tunjangan	92%	Sangat Kuat
4.	Kinerja Karyawan	93%	Sangat Kuat

Hasil perhitungan Tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Pelatihan (X_1)

Sikap responden terkait variabel Pelatihan (X_1) dijelaskan oleh item pernyataan dan tabel dibawah ini:

- a) Saya memahami materi pelatihan dengan baik
- b) Metode yang sesuai akan memudahkan saya untuk mencerna materi pelatihan
- c) Pelatih sangat berkompeten dalam menyampaikan materi pelatihan
- d) Saya bersemangat dan punya rasa ingin tahu yang tinggi dalam mengikuti pelatihan
- e) Fasilitas yang memadai sangat mendukung tercapainya tujuan pelatihan

Tabel 4.7
Tanggapan Responden tentang Variabel Pelatihan (X₁)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	59	20	41	-	-	-	-	-	-	49	100
2	23	47	26	53	-	-	-	-	-	-	49	100
3	26	53	23	47	-	-	-	-	-	-	49	100
4	33	67	16	33	-	-	-	-	-	-	49	100
5	26	53	23	47	-	-	-	-	-	-	49	100
Total	137	-	108	-	-	-	-	-	-	-	245	500

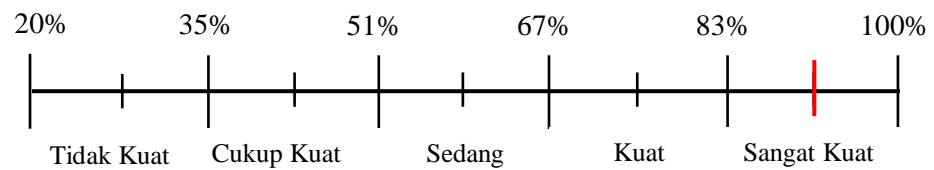
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item pernyataan variabel Pelatihan (X₁) dengan frekuensi jawaban sangat setuju sebesar 137, sedangkan frekuensi jawaban setuju sebesar 108.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\Sigma \text{SS} \times 5) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{R} \times 3) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{STS} \times 1)) : (n \times 5 \times 5) \\
 &= ((137 \times 5) + (108 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)) : (49 \times 5 \times 5) \\
 &= (685) + (432) : (1225) \\
 &= (1117) : (1225) \\
 &= 0,91 \times 100\% \\
 &= 91\% \text{ (Sangat kuat)}
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden sangat baik terhadap variabel pelatihan. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.6
Garis Kontinum Variabel Pelatihan (X_1)



Dari Gambar 4.6 di atas dapat diketahui bahwa garis kontinumnya terletak diantara garis 83% - 100% tepatnya pada titik angka 91%, hal ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

2) Variabel Kompetensi (X_2)

Sikap responden terkait variabel Kompetensi (X_2) dijelaskan oleh item pernyataan dan tabel dibawah ini:

- a) Saya memahami tanggung jawab pekerjaan dengan baik
- b) Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan
- c) Semakin besar beban tugas yang diberikan kepada saya, semakin besar pula tanggung jawab yang saya terima
- d) Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan
- e) Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.8
Tanggapan Responden tentang Variabel Kompetensi (X₂)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	86	7	14	-	-	-	-	-	-	49	100
2	31	63	18	37	-	-	-	-	-	-	49	100
3	34	69	15	31	-	-	-	-	-	-	49	100
4	30	61	19	39	-	-	-	-	-	-	49	100
5	35	71	14	29	-	-	-	-	-	-	49	100
Total	172	-	73	-	-	-	-	-	-	-	245	500

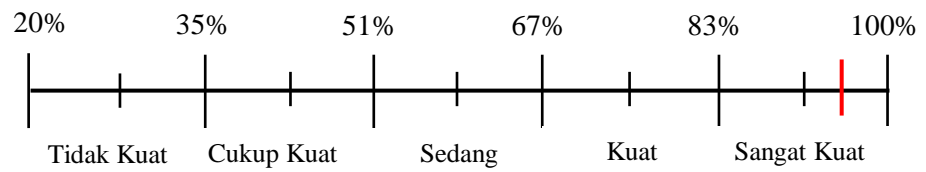
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item pernyataan variabel Kompetensi (X₂) dengan frekuensi jawaban sangat setuju sebesar 172, sedangkan frekuensi jawaban setuju sebesar 73.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\Sigma \text{SS} \times 5) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{R} \times 3) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{STS} \times 1)) : (n \times 5 \times 5) \\
 &= ((172 \times 5) + (73 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)) : (49 \times 5 \times 5) \\
 &= (860) + (292) : (1225) \\
 &= (1152) : (1225) \\
 &= 0,94 \times 100\% \\
 &= 94\% \text{ (Sangat kuat)}
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden sangat baik terhadap variabel kompetensi. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.7
Garis Kontinum Variabel Kompetensi (X_2)



Dari Gambar 4.7 di atas dapat diketahui bahwa garis kontinumnya terletak diantara garis 83% - 100% tepatnya pada titik angka 94%, hal ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

3) Variabel Tunjangan (X_3)

Sikap responden terkait variabel Tunjangan (X_3) dijelaskan oleh item pertanyaan dan tabel dibawah ini:

- a) Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan
- b) Saya menerima tunjangan sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan
- c) Saya menerima tunjangan hari raya keagamaan setiap tahun
- d) Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan
- e) Tunjangan keluarga yang saya terima cukup dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan

Tabel 4.9
Tanggapan Responden tentang Variabel Tunjangan (X₃)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	63	18	37	-	-	-	-	-	-	49	100
2	27	55	22	45	-	-	-	-	-	-	49	100
3	31	63	18	37	-	-	-	-	-	-	49	100
4	36	73	13	27	-	-	-	-	-	-	49	100
5	27	55	22	45	-	-	-	-	-	-	49	100
Total	152	-	93	-	-	-	-	-	-	-	245	500

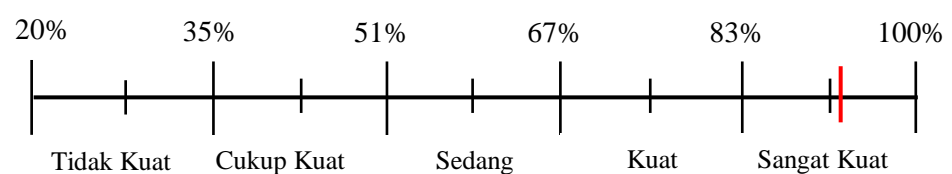
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item pernyataan variabel Tunjangan (X₃) dengan frekuensi jawaban sangat setuju sebesar 152, sedangkan frekuensi jawaban setuju sebesar 93.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\Sigma SS \times 5) + (\Sigma S \times 4) + (\Sigma R \times 3) + (\Sigma TS \times 2) + (\Sigma STS \times 1)) : (n \times 5 \times 5) \\
 &= ((152 \times 5) + (93 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)) : (49 \times 5 \times 5) \\
 &= (760) + (372) : (1225) \\
 &= (1132) : (1225) \\
 &= 0,92 \times 100\% \\
 &= 92\% \text{ (Sangat kuat)}
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden sangat baik terhadap variabel tunjangan. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.8
Garis Kontinum Variabel Tunjangan (X₃)



Dari Gambar 4.8 di atas dapat diketahui bahwa garis kontinumnya terletak diantara garis 83% - 100% tepatnya pada titik angka 92%, hal ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sikap responden terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh item pertanyaan dan tabel dibawah ini:

- a) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- b) Saya dapat mencapai target pekerjaan dengan tepat
- c) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- d) Saya melakukan pekerjaan secara efektif dan cepat
- e) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri

Tabel 4.10
Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item No	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	76	12	24	-	-	-	-	-	-	49	100
2	30	61	19	39	-	-	-	-	-	-	49	100
3	30	61	19	39	-	-	-	-	-	-	49	100
4	33	67	16	33	-	-	-	-	-	-	49	100
5	33	67	16	33	-	-	-	-	-	-	49	100
Total	163	333	82	167	-	-	-	-	-	-	245	500

Sumber : Data primer diolah, 2021

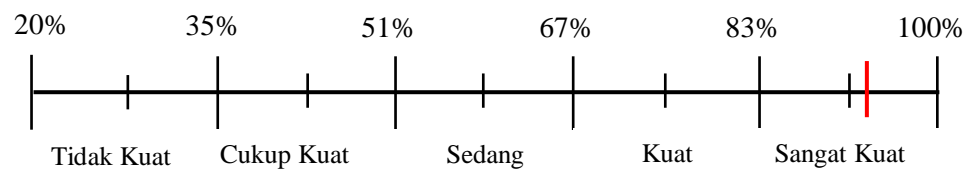
Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan frekuensi jawaban sangat setuju sebesar 163, sedangkan frekuensi jawaban setuju sebesar 82.

$$\text{Skor} = ((\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{R} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1)) : (n \times 5 \times 5)$$

$$\begin{aligned}
&= ((163 \times 5) + (82 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)) : (49 \times 5 \times 5) \\
&= (815) + (328) : (1225) \\
&= (1143) : (1225) \\
&= 0,93 \times 100\% \\
&= 93\% \text{ (Sangat kuat)}
\end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden sangat baik terhadap variabel kinerja karyawan. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.9
Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Dari Gambar 4.8 di atas dapat diketahui bahwa garis kontinumnya terletak diantara garis 83% - 100% tepatnya pada titik angka 93%, hal ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

5. Uji Kualitas Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 23. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

b. Uji Validitas

Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) = 49 dan besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung, $(n-2) = (49 - 2) = 47$ dan

alpha sebesar 0,05 diperoleh $r_{tabel} = 0,281$. Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , maka setiap pernyataan dinyatakan valid, namun jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka setiap pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,725	0,281	Valid
	X1.2	0,661	0,281	Valid
	X1.3	0,723	0,281	Valid
	X1.4	0,552	0,281	Valid
	X1.5	0,818	0,281	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,733	0,281	Valid
	X2.2	0,829	0,281	Valid
	X2.3	0,780	0,281	Valid
	X2.4	0,855	0,281	Valid
	X2.5	0,808	0,281	Valid
Tunjangan (X3)	X3.1	0,745	0,281	Valid
	X3.2	0,708	0,281	Valid
	X3.3	0,791	0,281	Valid
	X3.4	0,698	0,281	Valid
	X3.5	0,822	0,281	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,739	0,281	Valid
	Y.2	0,811	0,281	Valid
	Y.3	0,855	0,281	Valid
	Y.4	0,843	0,281	Valid
	Y.5	0,843	0,281	Valid

Sumber: Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} . Maka indikator dari variabel Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), Tunjangan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

c. Uji Reliabilitas

Suatu indikator variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ namun apabila nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ maka dinyatakan kurang reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,736	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,860	Reliabel
Tunjangan (X_3)	0,809	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,877	Reliabel

Sumber: Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas dari semua indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 sehingga variabel pelatihan, kompetensi, tunjangan dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian selanjutnya.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Sig* $> 0,05$ dan apabila signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Sig* $< 0,05$ maka data

tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13276640
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.079
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui nilai signifikansi Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan acuan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel independen. Kriteria yang digunakan adalah Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki $tolerance > 0,1$ maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.151	2.479		.464	.645		
X1	.113	.136	.101	.831	.410	.512	1.955
X2	.456	.145	.426	3.146	.003	.412	2.424
X3	.385	.156	.362	2.461	.018	.349	2.862

a. Dependent Variable: Y

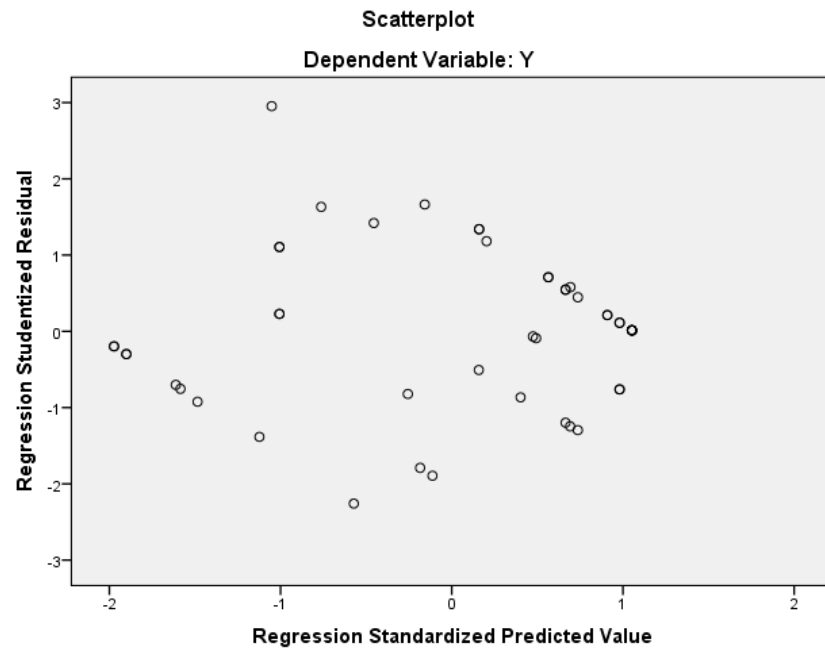
Sumber: Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Pelatihan (X_1) = 0,512; Kompetensi (X_2) = 0,412; Tunjangan (X_3) = 0,349. Sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Pelatihan (X_1) = 1,955; Kompetensi (X_2) = 2,424; Tunjangan (X_3) = 2,862. Nilai tersebut menunjukkan penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas karena memenuhi nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

d. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi suatu penelitian terdapat heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu grafik *Scatterplot*. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*



Sumber: Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 4.10 di atas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu yang jelas melainkan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil grafik tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

e. Uji Autokorelasi

Untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan metode *Durbin-Watson Test* yang berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $d < d_l$, berarti terdapat autokorelasi positif.
- 2) Jika $d > (4-d_l)$, berarti terdapat autokorelasi negatif.
- 3) Jika $d_u < d < (4-d_u)$, berarti tidak terdapat autokorelasi.

4) Jika $d_l < d < d_u$ atau $(4-d_u)$, berarti tidak dapat disimpulkan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.659	.637	1.170	1.849

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai output SPSS *Durbin-Watson* (d) sebesar 1,849 dengan jumlah sampel 49 dan variabel bebas (k) sebanyak 3 diperoleh nilai d_u pada tabel *Durbin-Watson* dengan nilai 1,672. Artinya nilai $d = 1,849$ berada di antara nilai $d_u = 1,672$ dan nilai $4-d_u = 2,327$ ($d_u < d < 4-d_u$) dan dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat autokorelaksi.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda, untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel independen (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.151	2.479		.464	.645
	X1	.113	.136	.101	.831	.410
	X2	.456	.145	.426	3.146	.003
	X3	.385	.156	.362	2.461	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien untuk variabel Pelatihan (X_1) = 0,113, untuk variabel Kompetensi (X_2) = 0,456 dan untuk variabel Tunjangan (X_3) = 0,385 dengan konstanta sebesar 1,151 sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1,151 + 0,113X_1 + 0,456X_2 + 0,385X_3 + e$$

Koefisien-koefisien hasil dari perumusan analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (α) = 1,151 artinya apabila skor variabel Pelatihan, Kompetensi dan Tunjangan sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan naik sebesar 1,151.
- b) Nilai koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,113 artinya apabila variabel Pelatihan meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,113. Dan apabila variabel Pelatihan menurun 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,113.

- c) Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_2) sebesar 0,456 artinya apabila variabel Kompetensi meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,456. Dan apabila variabel Kompetensi menurun 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,456.
- d) Nilai koefisien regresi Tunjangan (X_3) sebesar 0,385 artinya apabila variabel Tunjangan meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,385. Dan apabila variabel Tunjangan menurun 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,385.

2. Uji t

Uji signifikan tiga variabel independen terhadap variabel dependen digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji signifikan secara parsial:

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.151	2.479		.464	.645
X1	.113	.136	.101	.831	.410
X2	.456	.145	.426	3.146	.003
X3	.385	.156	.362	2.461	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu pula sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

dan H_a ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dan $df = n-k = 49 - 3 = 46$, dari ketentuan diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,012. Sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} variabel Pelatihan (X_1) sebesar $0,831 < t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikansi $0,410 > \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel Pelatihan (X_1) tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
 - b. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X_2) sebesar $3,146 > t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - c. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} variabel Tunjangan (X_3) sebesar $2,461 > t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Tunjangan (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.
3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Berikut hasil uji signifikan secara simultan:

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.184	3	39.728	29.026	.000 ^b
	Residual	61.592	45	1.369		
	Total	180.776	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS 23 data primer diolah, 2021

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu pula sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ yaitu $(k-1 = 3-1)$, $(n-k-1 = 49-3-1) = (2, 45)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,20.

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $29,026 > F_{tabel}$ 3,20 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen memengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.637	1.170

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa:

- a. Besarnya nilai R adalah 0,812 ini berarti ada hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen dengan persentase sebesar 81,2%.
- b. Besarnya nilai R Square (R^2) adalah 0,659 yang menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sebesar 65,9%
- c. Besarnya nilai Adjusted R Square adalah 0,637 yang menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel independen (Pelatihan, Kompetensi dan Tunjangan) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 63,7%, sedangkan sisanya 36,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa dari keempat hipotesis yang diajukan, tiga hipotesis yang diterima yaitu H_2 , H_3 dan H_4 . Sedangkan satu hipotesis ditolak yaitu H_1 . Penjelasan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. H₁ : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pertama, nilai t_{hitung} sebesar 0,831 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikansi $0,410 > \alpha = 0,05$. Artinya hipotesis pertama (H_1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan program pelatihan di PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang jarang dilaksanakan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Daniel, dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk Manado, yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian ini tidak mendukung teori pelatihan yang ditulis oleh Ambar dan Rosidah dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna

meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.⁹¹

2. H₂ : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,146 > t_{tabel} 2,012 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$ dengan keputusan H₂ diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang, artinya semakin baik kompetensi baik pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Hal ini dilatarbelakangi bervariasinya tingkat pendidikan karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. Adapun karyawan pada BPRS tersebut didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1, oleh sebab itu tingkat kompetensi mereka cukup mumpuni.

Hal ini didukung oleh teori McClelland yang dikutip oleh Veithzal dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang serta berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan terhadap kinerja yang sangat baik.⁹² Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara

⁹¹ Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm.175

⁹² ⁹² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, ... hlm.230

keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.⁹³

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Devi, dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia dkk, dengan judul Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulu Go Manado.

3. H₃ : Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai t_{hitung} variabel tunjangan sebesar $2,461 > t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < \alpha = 0,05$ artinya hipotesis tiga (H₃) diterima. Hal ini berarti variabel tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. Pemberian tunjangan sangatlah penting dalam BPRS BAS Sampang sendiri, artinya jika karyawan diberikan tunjangan yang sesuai hal ini akan mempengaruhi kinerjanya serta sebagai bentuk balas jasa terhadap

⁹³ Benjamin Bukit dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zahir, 2017), hlm.21

karyawan yang telah memberikan waktu dan tenaganya pada perusahaan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori tunjangan yang ditulis Wilson dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang menyatakan bahwa tunjangan adalah kompensasi finansial atau nonfinansial yang diterima karyawan secara tidak langsung untuk keberlanjutan pekerjaan mereka pada perusahaan tempat mereka bekerja. Tunjangan merupakan daya tarik perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.⁹⁴

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulfha dengan judul *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan)* yang menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhdi dengan judul *Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Asy'ariyyah Bojonegoro* yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.

4. H₄ : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa pelatihan, kompetensi dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

⁹⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* hlm.294

karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $29,026 > F_{tabel}$ 3,20 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dengan keputusan hipotesis keempat (H_4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan tunjangan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.

Walaupun secara parsial variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang, akan tetapi kompetensi dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan. Variabel yang memiliki pengaruh signifikan ini perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan tidak menurun dan justru bertambah. Sedangkan variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ini perlu ditinjau dan dievaluasi sehingga kualitas dan kuantitas kinerja karyawan pada PT. BPRS Bakti Artha Sampang dapat meningkat seperti yang diharapkan.