

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan

PT BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) secara resmi beroperasi sejak tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia N0.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah yang pada saat itu menjabat sebagai 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 tersebut diganti menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.

PT BPRS Sarana Prima Mandiri sudah biasa mendapat sebutan Bank Syariah SPM yang memiliki slogan “Bersyariah Menuju Berkah” yang juga bertujuan agar produk Bank Syariah SPM bisa memberikan berkah dan syafaat sesuai hukum syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Madura yang religius diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.¹

¹ Bank Syariah SPM, “Sejarah”, *PT. BPRS Sarana Prima Mandiri*, <http://banksyariahspm.co.id/sejarah>, pada tanggal 03 September 2020 pukul 20.35

Bank Syariah SPM Pamekasan memiliki 1 Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan dan 1 Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan, mengajak seluruh masyarakat muslim untuk menabung dan bertinvestasi di Bank Syariah SPM pada produk Tabungan Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan Investasi berupa Deposito Mudharabah. Dana Tabungan dan investasi nasabah BPRS SPM siap untuk disalurkan kepada masyarakat yang ingin kebutuhan konsumtif dan produktifnya terpenuhi melalui produk 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*”.

Berkembangnya BPRS SPM mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, Bank Syariah SPM mengeluarkan dan memperkenalkan produk baru bernama “TABAROK”, yaitu Pembiayaan tanpa agunan barokah. Seiring berjalannya waktu produk “TABAROK” ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya.²

Sebagai yang tergolong dalam bank lokal dan swasta, BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) juga tidak kalah bersaing dengan Bank Syariah Lainnya. Salah satunya adalah penghargaan yang diberikan oleh Kompartemen ASBISINDO (Asosiasi Perbankan Syariah Indonesia) se Jawa Timur pada Tahun 2019 kepada Bank BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM).

² *Ibid.*, 03 September 2020

b. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan adalah sebagai berikut :

1. Visi :

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

2. Misi :

Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.³

c. Bentuk atau Badan Hukum

Jika di lihat secara legalitas, Perbankan Syariah tercantum dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 (LN Tahun 2008 No. 94 tentang Perbankan Syariah. Selain itu, juga terdapat beberapa peraturan Bank Indonesia No. 6/24/PBI/2004 Tanggal 14 Oktober 2004 tentang Bank Umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan Prinsip Syariah, Peraturan Bank Indonesia No. 7/35/PBI/2005 Tanggal 29 September 2005 tentang perubahan pada Peraturan Bank Indonesia No. 6/24/PBI/2004 tentang Bank Umum yang melaksanakan kegiatan usaha Berdasarkan Prinsip Syariah, peraturan Bank Indonesia No. 9/19/PBI/2007 Tanggal 17 Desember 2007 tentang “Pelaksanaan Prinsip Syariah dalam kegiatan Penghimpunan Dana serta Pelayanan Jasa Bank Syariah dan lain-lain”.

³ Bank Syariah SPM, “Visi Misi”, *PT. BPRS Sarana Prima Mandiri*, <http://banksyariahspm.co.id/visi-misi/>, pada tanggal 03 September 2020 pukul 20.55

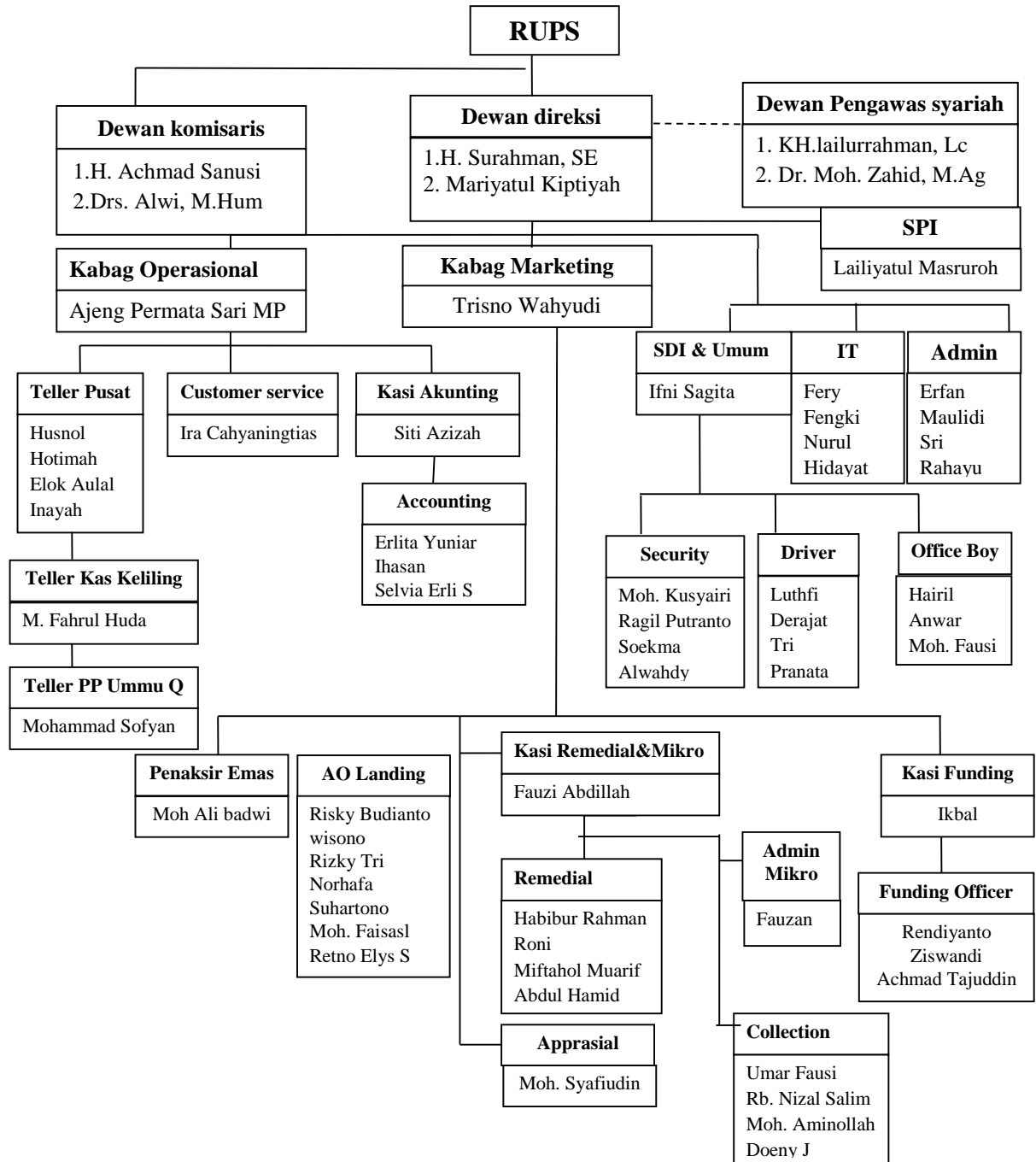
PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia N0.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia.

d. Struktur Organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Adapun struktur organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan



2. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel “*sampling jenuh*” yaitu metode teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah 63 orang. Syarat pengolahan data dengan analisis SPSS sampel dapat terpenuhi. Berikut rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner.

Tabel 4. 1

Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	63
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	63
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	63
Tingkat Pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang di	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

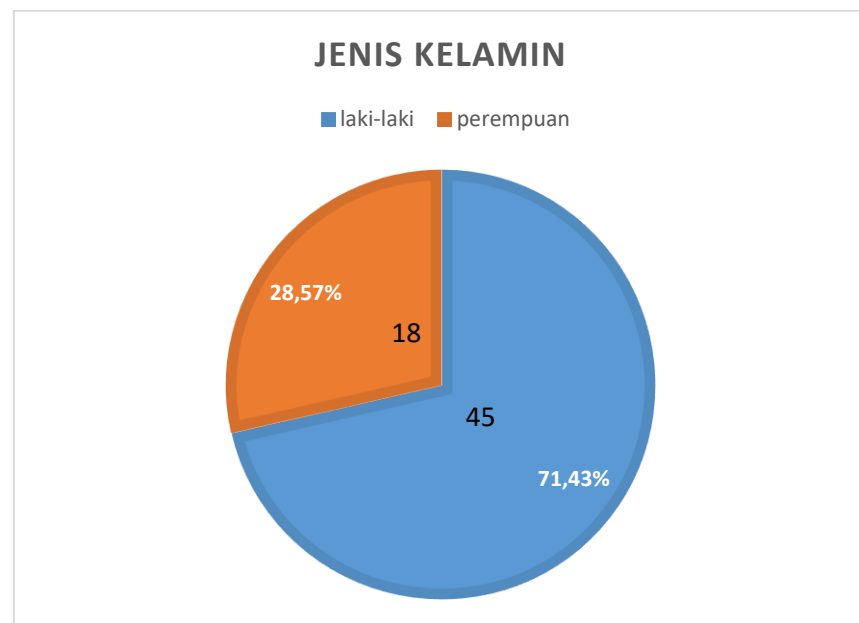
Berdasarkan tabel diatas, dapat ketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 63. Kuesioner yang digunakan juga berjumlah 63. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%.

b. Deskripsi Data Reseponden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 4. 2
Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

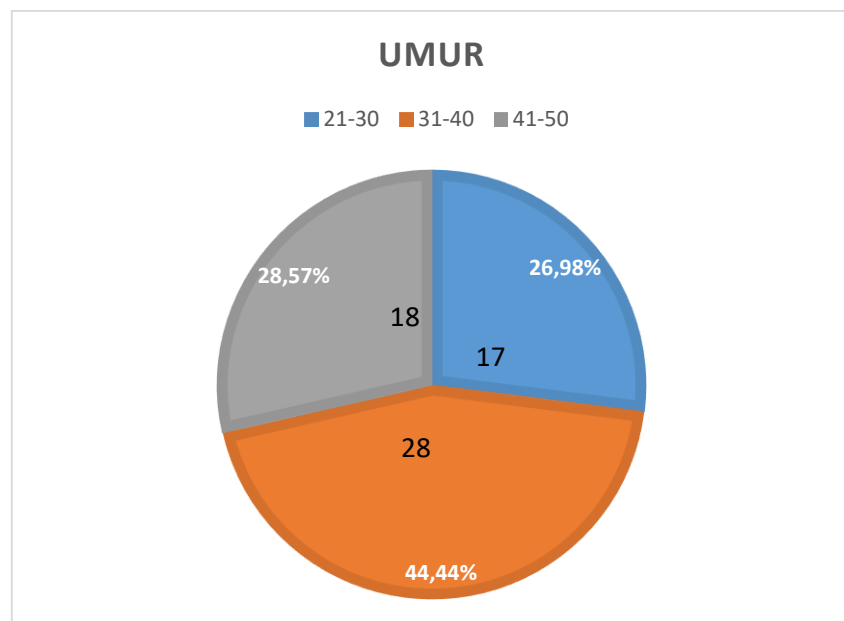
Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui informasi karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 45 orang dengan presentase

28,57%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 18 orang dengan presentase 71,43%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai dari 21-30 tahun, kemudian 31-40 tahun, hingga 41-50 tahun. Adapun usia karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 4. 3
Grafik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

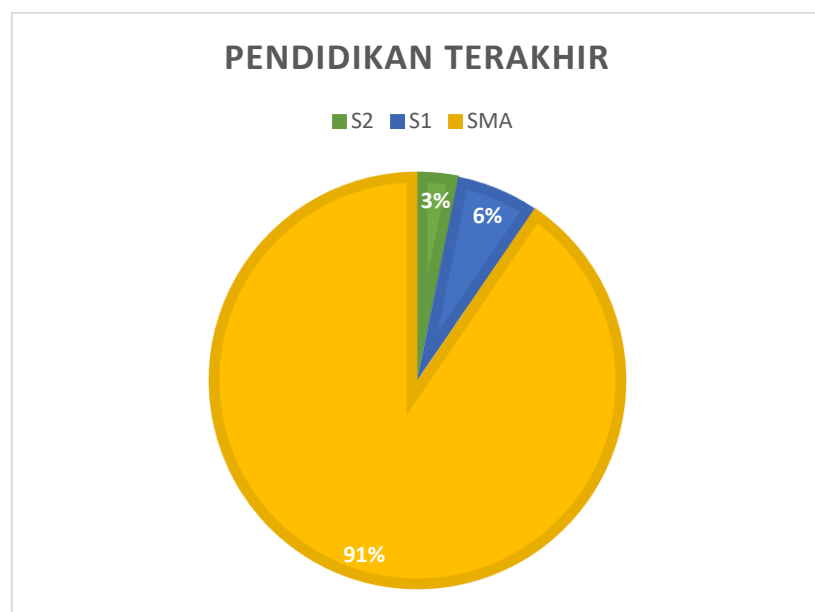
Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu 21-30 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 26,98%, 31-40 tahun berjumlah 28 orang

dengan presentase 44,44%, dan 41-50 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase 28,57%.

3) Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah data tentang pendidikan terakhir responden dari karyawan BPRS SPM Pamekasan :

Gambar 4. 4
Grafik Pendidikan Terakhir Responden



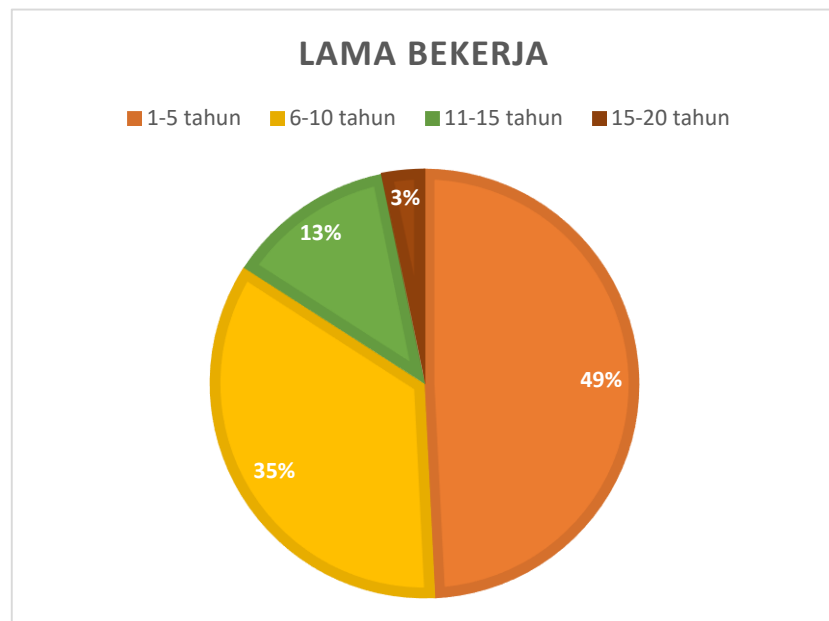
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu pendidikan S2 berjumlah 2 orang dengan presentase 3%, pendidikan S1 berjumlah 4 orang dengan presentase 6%, dan pendidikan SMA berjumlah 57 orang dengan presentase 91%.

4) Lama Bekerja Responden

Berikut adalah data tentang lama bekerja responden dari karyawan BPRS SPM Pamekasan:

Gambar 4. 5
Grafik Lama Bekerja Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa lama bekerja para karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu 1-5 tahun berjumlah 31 orang dengan presentase 49%, 6-10 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase 35%, 11-15 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 13%, dan 15-20 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 3%

c. Deskripsi variabel

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 18 item. 8 item pernyataan untuk variabel rekrutmen (X1), 4 item pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), 6 item pernyataan untuk variabel kinerja (Y).

Berdasarkan jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan maka diperoleh hasil jawaban sebagai berikut:

1) Distribusi jawaban responden pada variabel rekrutmen (X₁)

Pada variabel rekrutmen (X1) terdapat 8 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

- a) Dalam merekrut karyawan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan pada posisi lowongan yang tersedia.
- b) Karyawan yang direkrut melalui lembaga pendidikan.
- c) Teman/anggota keluarga anda membantu mendapatkan peluang untuk bekerja di BPRS SPM Pamekasan.
- d) Sudah menggunakan sarana informasi dan komunikasi yang baik dalam perekrutan.
- e) Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan sumber eksternal (iklan, outsourcing, dsb).
- f) Penarikan pekerja sudah sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan di BPRS SPM Pamekasan.
- g) Metode penarikan telah dilakukan secara efisien dan efektif.

h) Rekrutmen sudah sesuai dengan kebijakan direksi BPRS SPM Pamekasan.

Tabel 4. 2

Rata-rata jawaban responden pada variabel rekrutmen (X1)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	12	19	51	81	-	-	-	-	-	-	63
2	22	35	40	63	1	2	-	-	-	-	63
3	18	28	44	70	1	2	-	-	-	-	63
4	23	37	40	63	-	-	-	-	-	-	63
5	21	33	42	67	-	-	-	-	-	-	63
6	22	35	41	65	-	-	-	-	-	-	63
7	22	35	41	65	-	-	-	-	-	-	63
8	25	40	38	60	-	-	-	-	-	-	63
Jumlah	165		337		2		0		0		504

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden pada pernyataan-pernyataan mengenai variabel rekrutmen sebanyak 165 responden sangat setuju, 337 responden setuju, dan 2 responden menyatakan kurang setuju.

2) Kompensasi

Pada varaiabel kompensasi (X2) terdapat 4 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

- a) Gaji secara keseluruhan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dijalankan.
- b) Bonus yang diberikan BPRS SPM Pamekasan sebanding dengan hasil dari pekerjaan karyawan.

- c) Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan/sesuai upah minimum.
- d) Fasilitas yang disediakan BPRS SPM Pamekasan sudah dapat menunjang pekerjaan.

Tabel 4. 3

Rata-rata jawaban responden pada variabel kompensasi (X2)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	30	48	33	52	-	-	-	-	-	-	63
2	22	35	41	65	-	-	-	-	-	-	63
3	27	42	35	56	1	2	-	-	-	-	63
4	32	51	31	49	-	-	-	-	-	-	63
Jumlah	111		140		1		0		0		252

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden pada pernyataan-pernyataan variabel kompensasi sebanyak 111 responden sangat setuju, 140 responden setuju, dan 1 responden menyatakan kurang setuju.

3) Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 6 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

- a) Besaran hasil kerja dalam bentuk unit atau kegiatan sudah mencapai target.
- b) Ketika pekerjaan saya selesai, saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan lain.

- c) Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan cara yang berkualitas.
- d) Mampu bekerjasama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan.
- e) Mampu mencapai target waktu yang telah diberikan.
- f) Mampu bekerja secara optimal dengan penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Tabel 4. 4

Rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja (Y)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	26	41	37	59	-	-	-	-	-	-	63
2	31	49	27	43	5	8	-	-	-	-	63
3	26	41	36	57	1	2	-	-	-	-	63
4	21	33	40	63	2	4	-	-	-	-	63
5	27	42	35	56	1	2	-	-	-	-	63
6	31	49	32	51	-	-	-	-	-	-	63
Jumlah	162		207		9		0		0		378

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden pada pernyataan-pernyataan variabel kinerja karyawan 162 responden sangat setuju, 207 responden setuju, dan 9 responden menyatakan kurang setuju.

1. Uji Instrumen (Kualitas Data)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 18 butir pernyataan, 8 butir pernyataan untuk variabel rekrutmen (X_1), 4 butir

pernyataan untuk variabel kompensasi (X_2), dan 6 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r-tabel dengan r-hitung untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dimana n adalah jumlah sampel dan *alpha* 0,1 ($\alpha = 10\%$). Apabila r-hitung lebih besar daripada r-tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini dengan jumlah sampel 63 dan *alpha* 0,1 didapat r-tabel 0,2091. Item kuesioner yang memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritisnya tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel X yaitu (rekrutmen dan kompensasi) serta item pernyataan pada variabel Y yaitu kinerja karyawan dinilai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,2091. Berikut ini adalah koefisien korelasi tiap item pernyataan terhadap skor totalnya.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r-tabel	Validitas
Rekrutmen (X₁)	X _{1.1}	0,552	0,2091	Valid
	X _{1.2}	0,505	0,2091	Valid
	X _{1.3}	0,488	0,2091	Valid
	X _{1.4}	0,459	0,2091	Valid
	X _{1.5}	0,472	0,2091	Valid
	X _{1.6}	0,575	0,2091	Valid
	X _{1.7}	0,457	0,2091	Valid
	X _{1.8}	0,679	0,2091	Valid
Kompensasi (X₂)	X _{2.1}	0,787	0,2091	Valid
	X _{2.2}	0,711	0,2091	Valid
	X _{2.3}	0,709	0,2091	Valid
	X _{2.4}	0,754	0,2091	Valid
	Y.1	0,637	0,2091	Valid
	Y.2	0,576	0,2091	Valid

Minat Nasabah (Y)	Y.3	0,560	0,2091	Valid
	Y.4	0,599	0,2091	Valid
	Y.5	0,582	0,2091	Valid
	Y.6	0,557	0,2091	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil r_{hitung} yang lebih besar dan positif daripada nilai r_{tabel} . Maka, indikator dari variabel rekrutmen (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) yaitu valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan SPSS menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Bila hasil koefisien reliabilitas dari semua variabel menunjukkan positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Kuesioner dinyatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,600$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,600.

Tabel 4. 6
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Rekrutmen (X₁)	0,619	Reliabel
Kompensasi (X₂)	0,724	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,610	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Dari keterangan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,600. Dengan demikian variabel rekrutmen, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

2. 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 23. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel 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 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,600	1,668
X2	,600	1,668

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, data primer dioleh peneliti, 2021

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Artinya bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada didalam model prediksi dengan perubahan waktu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan

menggunakan uji Durbin-Watson. Adapun hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 ^a	,573	,559	1,249	2,029

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari hasil uji autokorelasi di atas dapat diketahui nilai DW sebesar 2,029, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 63 (n) dan jumlah variabel independen (k=2). Yang kemudian berdasarkan tabel DW diperoleh nilai dL dan dU sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi

dL	dU	4 – dL	4 – dU	DW	Keputusan
1,527	1,658	2,473	2,342	2,029	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Tabel Durbin-Watson

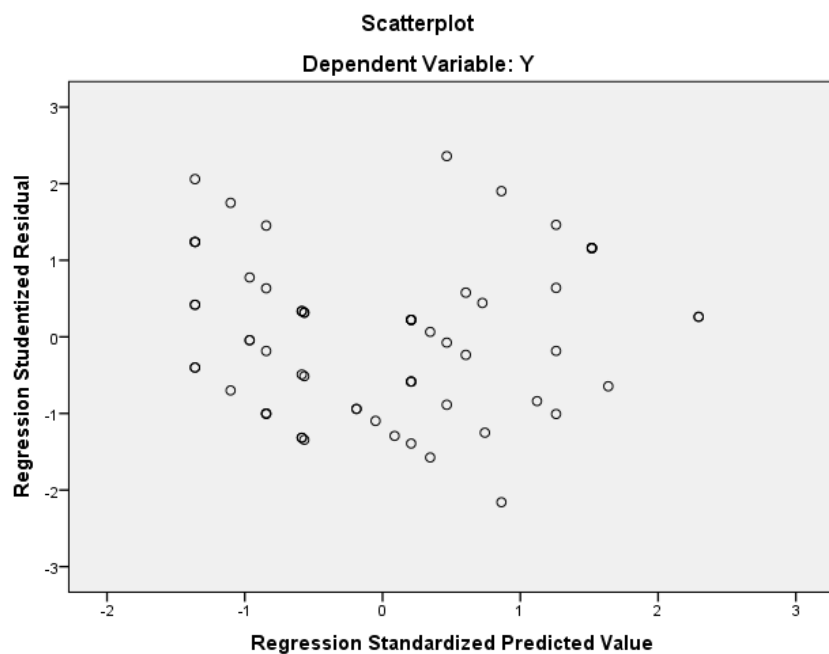
Tabel tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 2,029 berada diantara $dU = 1,658$ dan nilai $4 - dU = 2,342$ ($dU < DW < (4-dU)$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas 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 heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan nilai residualnya.

Gambar 4. 6

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatter plot*



Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dari hasil output SPSS 23, grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, di mana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk lebih memastikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, peneliti juga melakukan uji Glejser. Apabila hasil signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut hasil uji Glejser.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,974	1,555		,626	,534
X1	-,007	,058	-,021	-,126	,900
X2	,016	,077	,035	,209	,835

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen rekrutmen (X1) = 0,900 dan kompensasi (X2) = 0,835. Nilai tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependent dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Sebuah data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$, begitu juga sebaliknya. Berikut hasil uji One-sample Kolmogrov-Smirnov pada penelitian ini.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22862004
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,071
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
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, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z*

sebesar 0,081 dengan signifikansi 0,200 lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,657	2,769		1,321	,192
	X1	,368	,103	,389	3,576	,001
	X2	,565	,137	,448	4,117	,000

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 4.12 di atas diperoleh koefisien variabel independen rekrutmen (X_1) = 0,368 dan kompensasi (X_2) = 0,565 dengan konstanta sebesar (3,657). Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 3,657 + 0,368 X_1 + 0,565 X_2 + \varepsilon$$

Dari model persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 3,657 menyatakan bahwa jika variabel rekrutmen (X_1) dan kompensasi (X_2) dalam keadaan konstan (tetap), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 3,657.
- b) Koefisien regresi X_1 (rekrutmen) sebesar 0,368 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada rekrutmen akan diikuti dengan penambahan nilai kinerja karyawan sebesar 0,368. Begitu juga sebaliknya, setiap pengurangan satu satuan pada rekrutmen akan diikuti dengan pengurangan nilai kinerja karyawan sebesar 0,368.
- c) Koefisien regresi X_2 (kompensasi) sebesar 0,565 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada lingkungan kerja akan diikuti dengan penambahan nilai kinerja karyawan sebesar 0,565. Begitu juga sebaliknya, setiap pengurangan satu satuan pada lingkungan kerja akan diikuti dengan pengurangan nilai kinerja karyawan sebesar 0,565.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Dengan membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel
 - 1) Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- 2) Jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan
- 1) Jika angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Jika angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji signifikan secara simultan variabel independen dengan SPSS versi 23 sebagai berikut.

Tabel 4. 13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,839	2	62,920	40,338	,000 ^b
	Residual	93,589	60	1,560		
	Total	219,429	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS, 2021

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,338 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikansi 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 3,150 diperoleh dari dk penyebut = $V_2 = n$ (jumlah sampel) - k (jumlah variabel bebas) - 1 dan dk pembilang = $V_1 = k - 1$. $V_2 = 63 - 2 = 61$ dan $V_1 = 2 - 1 = 1$. Berarti nilai $F_{\text{hitung}} 40,338 > F_{\text{tabel}} 3,150$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel X (rekrutmen dan kompensasi)

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

3. Uji t (Parsial)

variabel independen dengan SPSS versi 23 sebagai berikut: Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (rekrutmen dan kompensasi) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan $\alpha = 0,1$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel
 - 1) Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan
 - 1) Apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji signifikansi secara parsial:

Tabel 4. 14

Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,657	2,769		1,321	,192
X1	,368	,103	,389	3,576	,001
X2	,565	,137	,448	4,117	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021

Hasil analisis uji t diatas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,999. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel bebas), $df = 63 - 2 = 61$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel rekrutmen diperoleh t_{hitung} sebesar 3,576 dengan taraf signifikansi 0,001. Nilai t_{tabel} yaitu 1,999. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,576 > t_{tabel} 1,999$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

Variabel kompensasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,117 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu 1,999. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,117 > t_{tabel} 1,999$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gagal tolak H_0 . Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji sejauh mana kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen pada suatu persamaan regresi. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) terletak diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang semakin menjauhi 0 atau semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir

semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variable kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) melalui program SPSS diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4. 15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,559	1,249

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji R^2 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai R^2 adalah sebesar 0,573 atau 57,3 %. Artinya variabel rekrutmen (X_1) dan kompensasi (X_2) mampu mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 57,3 %. Sedangkan sisanya 42,7 % (100% - 57,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mencoba memberikan pembahasan terhadap masing-masing variabel yang dibahas di dalam penelitian ini. Berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji hipotesis diketahui bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) di Pamekasan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,576 > 1,999$). Selain itu, dari nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai $sig < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan. Artinya semakin bagus pelaksanaan proses rekrutmen yang di laksanakan maka semakin banyak mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk pencapaian kinerja sesuai harapan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) di Pamekasan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat dimaknai bahwa rekrutmen yang baik akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Hermawati dan Septi Indriyani, bahwa rekrutmen berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴

Rekrutmen merupakan suatu proses pencarian dan pengambilan sumber daya manusia untuk mengisi jabatan yang kosong. Proses rekrutmen merupakan tahap yang paling awal dan juga yang

⁴Rahmi Hermawati, Septi Indriyani, "Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinerg Intii Pelangi" *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (September, 2019): 38, <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3366>.

menentukan keberhasilan perusahaan tempat karyawan bekerja, karena pada dasarnya karyawan adalah faktor yang paling berperan penting dalam suatu perusahaan. Semakin baik proses rekrutmen dilaksanakan, maka semakin baik pula sumber daya manusia yang didapatkan. Karena dengan sumber daya manusia yang lebih berkualitas akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sama halnya dengan yang dilakukan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang menerapkan rekrutmen dengan cukup baik. Perekrutan tersebut dilakukan agar setiap karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan mampu memberikan kinerja yang berkualitas dan mampu membantu mencapai keinginan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

Semua pernyataan yang terdapat dalam variabel rekrutmen mendapat respon yang positif dari karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dengan jawaban setuju responden sebanyak 337 responden. Hal ini dapat membuktikan bahwa rekrutmen di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan sudah dilakukan sebaik mungkin untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,117 > 1,999$). Selain itu, dari nilai signifikansi

juga menunjukkan bahwa nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula tingkat kualitas kinerja karyawan yang akan memberikan dampak positif juga terhadap BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat dimaknai bahwa kompensasi yang baik akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Adreani, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pencapaian yang didapat karyawan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kinerja.

Dari hasil jawaban responden pada variabel kompensasi dengan respon yang diberikan oleh karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan didapati bahwa sebanyak 140 pernyataan dijawab setuju. Kompensasi yang diberikan oleh BPRS meliputi gaji,

⁵Edrick Leonardo, Fransisca Adreani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Kopanitia" *AGORA*, 2 (2015), 30

bonus/insentif dan fasilitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan secara positif dan signifikan, sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja bahkan timbul loyalitas pada jiwa karyawan tersebut.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan

Pembahasan ini akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah “Apakah rekrutmen dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan?” Setelah dilakukan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,338 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikansi 0,05).

Nilai F_{tabel} sebesar 3,150 diperoleh dari dk penyebut = $V_2 = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel bebas) - 1 dan dk pembilang = $V_1 = k - 1$.
 $V_2 = 63 - 2 = 61$ dan $V_1 = 2 - 1 = 1$.

Nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} mengindikasikan bahwa variabel independen (rekrutmen dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dengan tingkat probabilitas 0,000 yang berada dibawah $\alpha = 0,05$.

Selain dari hasil uji F dapat juga dilihat dari hasil analisis data besarnya koefisien determinasi (R^2). Diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) 0,573 atau 57,3% yang berarti bahwa variabel independen (rekrutmen dan kompensasi) mampu menjelaskan variabel

dependen (kinerja karyawan) sebesar 57,3%. Sedangkan sisanya 42,7% ($100\% - 57,3\% = 42,7\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji diatas variabel (rekrutmen dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila rekrutmen dan kompensasi baik, maka akan berdampak pada semakin berkualitasnya kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.