

BAB IV

PAPARAN DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

1. Gambaran Umum PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

a. Sejarah Berdirinya

Kota Pamekasan dikenal sebagai kota Gerbang Salam (Gerakan Pengembangan Syariah Islam). Kebutuhan umat dan perkembangan ekonomi dalam konsep syariah sangat membutuhkan sarana untuk menggerakkan perekonomian di kota Gerbang Salam, sehingga bermunculan Bank Syariah di Pamekasan. Pamekasan layak meresmikan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dan membangun dengan status beroperasi sebagai kantor pusat.¹

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan 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 Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputi 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 PT BPRS Sarana Prima Mandiri.

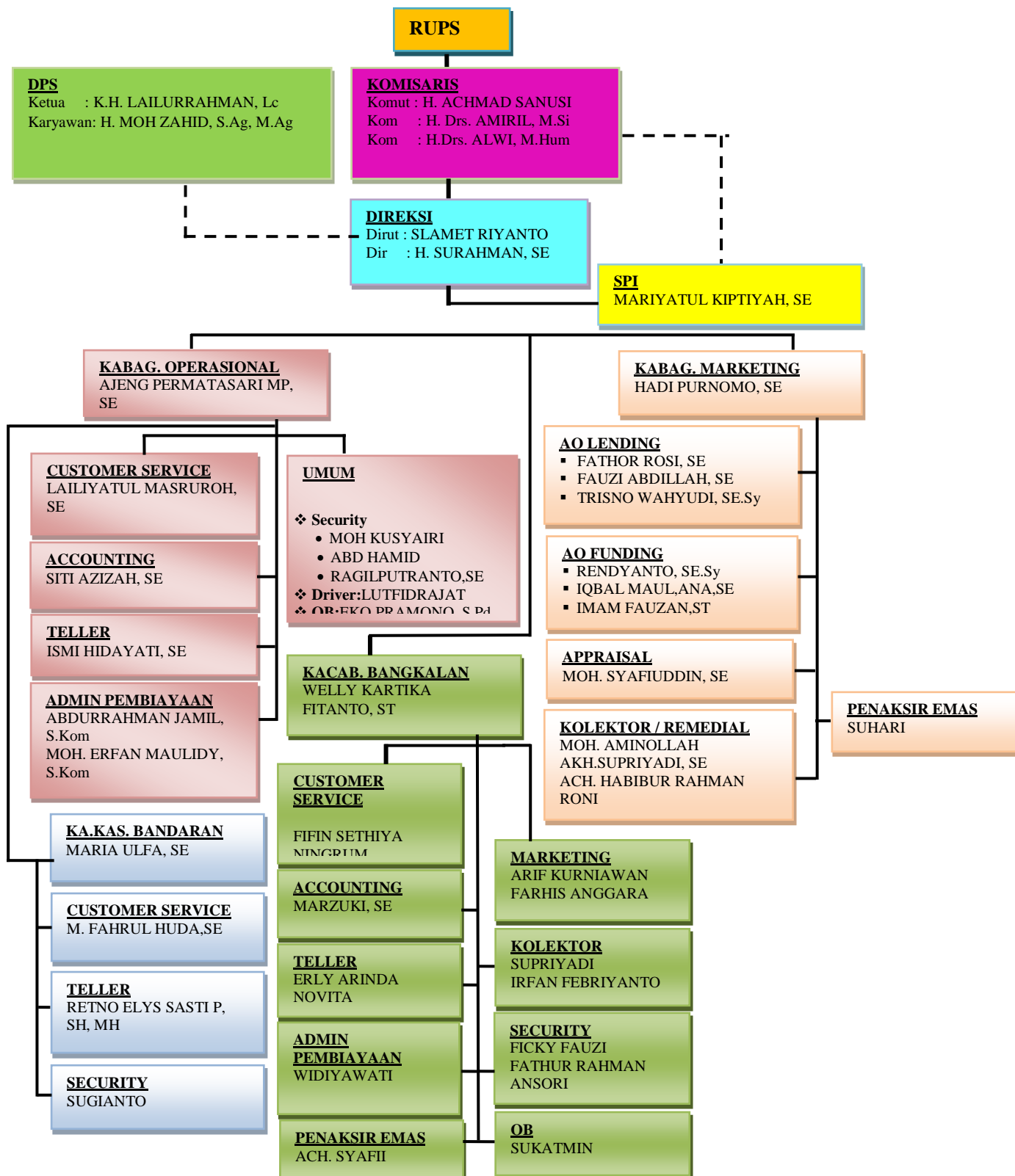
¹ www.bprs-spm.com, diakses tanggal 25 April 2020

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan pekerjaan yang diatur dan dibagikan diantara para karyawan organisasi agar proses tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. Bank dalam kegiatannya dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah organisasi, karena ada penyusunan organisasi. Karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing memiliki tanggung jawab, sehingga sangat menentukan untuk mewujudkan kebersamaan yang serasi dan mencapai hasil yang memuaskan.

PT. BPRS Sarana Priama Mandiri Pamekasan terdapat struktur organisasi berdasarkan pada kebutuhan yang ada dan menggambarkan hubungan antara fungsi jabatan dengan aktivitas dalam suatu organisasi. Seperti yang terlihat dalam gambar di bawah ini:

Gambar 4.1
Struktur PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan



Sumber: Dokumen BPRS SPM Pamekasan 2020

2. Deskripsi Penyebaran Angket

Dalam penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung oleh peneliti kepada karyawan yang ditemui di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Dalam penelitian ini terdapat 70 karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang dijadikan responden. Periode penyebaran dan pengembalian kuesioner yang diberikan oleh pihak bank yaitu selama dua minggu. Berikut perincian penyebaran dan pengembalian kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.1

Rincian Penyebaran dan Pengembalian Angket

Kuesioner yang disebarakan	70
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang digugurkan (tidak lengkap)	-
Kuesioner yang digunakan	70
Tingkat pengembalian (<i>Respon Rate</i>)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable Respon Rate</i>)	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang layak dan dapat dianalisis lebih lanjut sebanyak 70 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar 100%. Presentase pengembalian sangat baik, karena dari 70 kuesioner yang disebarakan data lengkap.

3. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, yang akan dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

1) Jenis Kelamin Responden

Data Mengenai jenis kelamin karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang menjadi responden penelitian ini sebagai berikut:

Diagram 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.



Sumber: Data Primer Diolah MS. Excel 2010, Tahun 2020.

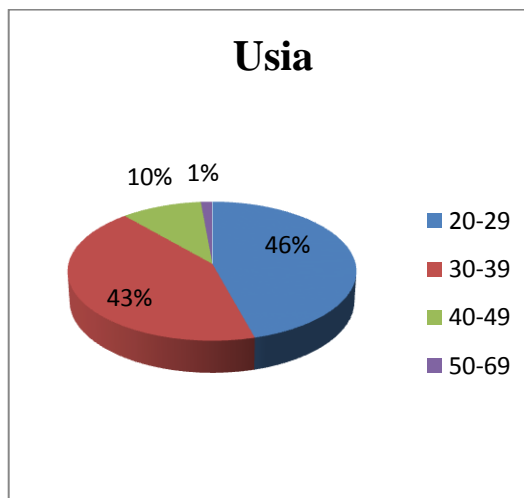
Berdasarkan keterangan pada diagram 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 54 responden dengan persentase 77%, sedangkan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 responden dengan persentase 23%.

2) Usia Responden

Data mengenai usia responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, berikut perinciannya:

Diagram 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.



Sumber: Data Primer Diolah MS. Excel 2010, Tahun 2020.

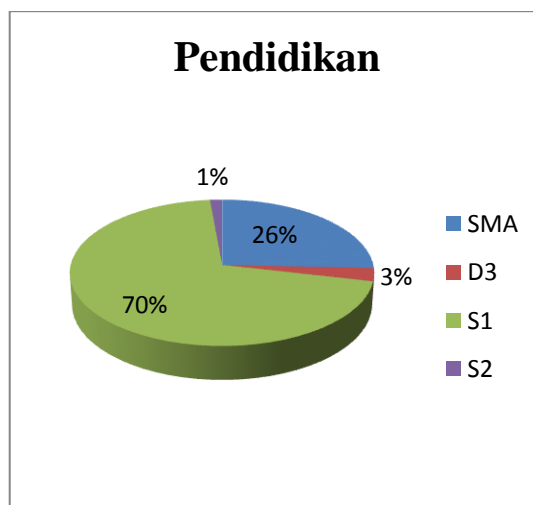
Berdasarkan diagram 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden yang terlihat dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 20-29 tahun yaitu sebanyak 32 responden (46%), usia 30-39 tahun sebanyak 30 responden (43%), usia 40-49 tahun sebanyak 7 responden (10%) dan usia 50-69 tahun sebanyak 1 responden (1%).

3) Pendidikan Terakhir Responden

Data mengenai pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan menjadi empat kategori berikut perinciannya yang ditunjukkan dalam diagram dibawah ini:

Diagram 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.



Sumber: Data Primer Diolah MS. Excel 2010, Tahun 2020.

Berdasarkan diagram 4.3 diatas, dapat diperoleh informasi responden yang berpendidikan terakhir didominasi oleh jenjang S1 sebanyak 49 responden dengan persentase 70%, responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 18 responden dengan persentase 26%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 2 responden dengan persentase 3%, dan responden yang berpendidikan terakhir S2 Sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner, jumlah pernyataan berupa 5 butir pernyataan untuk variabel Kompetensi (X_1), 9 butir pernyataan untuk variabel Pengawasan (X_2), 4 butir pernyataan untuk variabel Kompensasi (X_3), dan 5 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan, sehingga jumlah keseluruhan pernyataan sebanyak 23 butir pernyataan.

a. Variabel Kompetensi (X_1)

Sikap responden terkait variabel Kompetensi (X_1) dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

Tabel 4.2

Skor Variabel Kompetensi(X_1)

Item NO	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	12	17,1%	45	64,3%	13	18,6%	-	-	-	-	70
2	17	24,3%	48	68,6%	5	7,1%	-	-	-	-	70
3	25	35,7%	38	54,3%	7	10,0%	-	-	-	-	70
4	29	41,4%	35	50,0%	6	8,6%	-	-	-	-	70
5	21	30,0%	43	61,4%	6	8,6%	-	-	-	-	70
Jumlah	104		209		37						350

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item Kompetensi(X_1) sangat setuju sebanyak 104, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 209, dan responden yang menjawab ragu sebanyak 37.

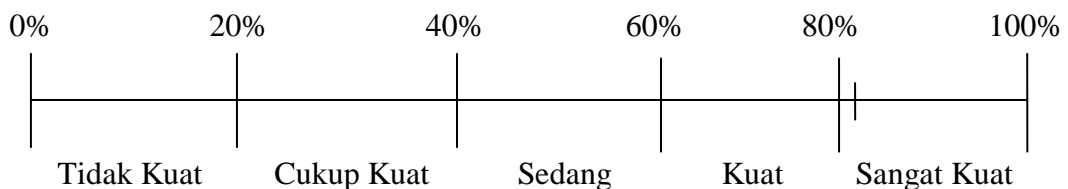
$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum SSx5) + (\sum Sx4) + (\sum Rx3) + (\sum TSx2) + (\sum STSx1)) : (nx5x5) \\
 &= ((104x5) + (209x4) + (37x3)) : (70x5x5) \\
 &= (520) + (836) + (111) : (1.750) \\
 &= (1.467) : (1.750)
 \end{aligned}$$

$$= 0,83 \times 100\%$$

$$= 83 \% \text{ (sangat kuat)}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $70 \times 5 \times 5$.

Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah butir pernyataan = 5 dan jumlah responden = 70 dan jumlah skor pengumpulan data = 1.467 berarti Kompetensi(X_1) berdasarkan Kinerja Karyawan menurut persepsi 70 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu $1.467 : 1.750 = 0,83$ atau 83 %. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



b. Variabel Pengawasan (X_2)

Sikap responden terkait variabel Pengawasan (X_2) dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

Tabel 4.3

Skor Variabel Pengawasn (X_2)

Item NO	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	15	21,4%	45	64,3%	10	14,3%	-	-	-	-	70
2	17	24,3%	41	58,6%	12	17,1%	-	-	-	-	70
3	22	31,4%	43	61,4%	5	7,1%	-	-	-	-	70
4	18	25,7%	43	61,4%	9	12,9%	-	-	-	-	70
5	11	15,7%	54	77,1%	5	7,1%	-	-	-	-	70
6	20	28,6%	39	55,7%	11	15,7%	-	-	-	-	70
7	24	34,3%	29	41,4%	17	24,3%	-	-	-	-	70
8	7	10,0%	29	41,4%	34	48,6%	-	-	-	-	70
9	22	31,4%	39	55,7%	9	12,9%	-	-	-	-	70
Jumlah	156		362		112						630

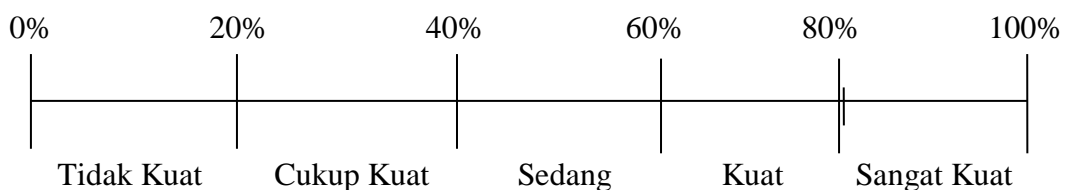
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item Pengawasan (X_2) sangat setuju sebanyak 156, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 362, dan responden yang menjawab ragu sebanyak 112.

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= ((\sum SSx5) + (\sum Sx4) + (\sum Rx3) + (\sum TSx2) + (\sum STSx1)) : (nx5x9) \\ &= ((156x5) + (362x4) + (112x3)) : (70x5x9) \\ &= (780) + (1.448) + (336) : (3.150) \\ &= (2.564) : (3.150) \\ &= 0,81 \times 100\% \\ &= 81 \% \text{ (sangat kuat)} \end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $70 \times 5 \times 9$.

Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah butir pernyataan = 4 dan jumlah responden = 70 dan jumlah skor pengumpulan data = 2.564, berarti Pengawasan (X_2) berdasarkan Kinerja Karyawan menurut persepsi 70 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu $2.564 : 3.150 = 0,81$ atau 81%. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



c. Variabel Kompensasi (X_3)

Sikap responden terkait variabel Kompensasi (X_3) dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

Tabel 4.4

Skor Variabel Kompensasi (X3)

Item NO	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	22	31,4%	41	58,6%	7	10,0%	-	-	-	-	70
2	24	34,3%	42	60,0%	4	5,7%	-	-	-	-	70
3	29	41,4%	36	51,4%	5	7,1%	-	-	-	-	70
4	34	48,6%	34	48,6%	2	2,9%	-	-	-	-	70
Jumlah	109		153		18						280

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item Kompensasi (X₃) sangat setuju sebanyak 109, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 153, dan responden yang menjawab ragu sebanyak 18.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{R} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1)) : (n \times 5 \times 4) \\
 &= ((109 \times 5) + (153 \times 4) + (18 \times 3)) : (70 \times 5 \times 4) \\
 &= (545) + (612) + (54) : (1400) \\
 &= (1.211) : (1.400) \\
 &= 0,86 \times 100\% \\
 &= 86 \% \text{ (sangat kuat)}
 \end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = 70 x 5 x 4.

Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah butir pernyataan = 4 dan jumlah responden = 70 dan jumlah skor pengumpulan data = 1.211, berarti Kompensasi (X₃) berdasarkan Kinerja Karyawan menurut persepsi 70 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu 1.211 : 1.400 = 0,86 atau 86%. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Tidak Kuat Cukup Kuat Sedang Kuat Sangat Kuat

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sikap responden terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

Tabel 4.5

Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item NO	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	24	34,3%	45	64,3%	1	1,4%	-	-	-	-	70
2	32	45,7%	34	48,6%	4	5,7%	-	-	-	-	70
3	34	48,6%	32	45,7%	4	5,7%	-	-	-	-	70
4	24	34,3%	29	41,4%	17	24,3%	-	-	-	-	70
5	26	37,1%	41	58,6%	3	4,3%	-	-	-	-	70
Jumlah	140		181		29						350

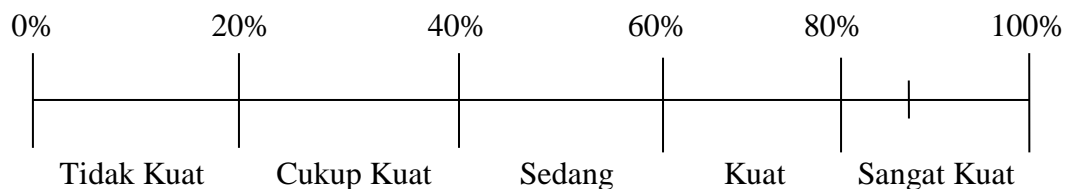
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item Kinerja Karyawan (Y) sangat setuju sebanyak 140, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 181, dan responden yang menjawab ragu sebanyak 29.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{R} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1)) : (\text{nx}5 \times 6) \\
 &= ((140 \times 5) + (181 \times 4) + (29 \times 3)) : (70 \times 5 \times 5) \\
 &= (700) + (724) + (87) : (1.750) \\
 &= (1.511) : (1.750) \\
 &= 0,86 \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 86 % (sangat kuat)

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $70 \times 5 \times 5$.
Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah butir pernyataan = 4 dan jumlah responden = 70 dan jumlah skor pengumpulan data = 1.511, berarti Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Kinerja Karyawan menurut persepsi 70 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu $1.511 : 1.750 = 0,86$ atau 86 %. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



1. Deskripsi/Paparan Data

a. Uji Kualitas Data

Pada tahapan ini, kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk dipakai.

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner atau dengan kata lain apakah kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu variabel yang seharusnya diukur dari uji person correlation. Hal 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* ($\alpha = 10\%$). Apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya df adalah $70 - 2$ atau $df = 68$ dan *alpha* 0,1 ($\alpha = 10\%$) sehingga didapat r_{tabel} 0,198. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan data penelitian menggunakan program SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Tiap Item Pernyataan Variabel Kompetensi (X1),
Variabel Pengawasan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).²

Item	Koefisien Korelasi	r table	Validitas
Variabel Kompetensi (X₁)			
X1.1	0,664	0,198	Valid
X1.2	0,651	0,198	Valid
X1.3	0,791	0,198	Valid
X1.4	0,549	0,198	Valid
X1.5	0,493	0,198	Valid
Variabel Pengawasan(X₂)			
X2.1	0,650	0,198	Valid
X2.2	0,671	0,198	Valid
X2.3	0,557	0,198	Valid

² Sumber data diolah dari SPSS 20, Tahun 2020

X2.4	0,567	0,198	Valid
X2.5	0,464	0,198	Valid
X2.6	0,700	0,198	Valid
X2.7	0,564	0,198	Valid
X2.8	0,676	0,198	Valid
X2.9	0,413	0,198	Valid
Variabel Kompensasi (X₃)			
X3.1	0,775	0,198	Valid
X3.2	0,770	0,198	Valid
X3.3	0,831	0,198	Valid
X3.4	0,721	0,198	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,807	0,198	Valid
Y.2	0,733	0,198	Valid
Y.3	0,649	0,198	Valid
Y.4	0,742	0,198	Valid
Y.5	0,704	0,198	Valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atau kuesioner yang diberikan. Apabila nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $\geq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat tersebut reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Tiap Item Pernyataan.³

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi(X1)	0,619	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,759	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,778	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	Reliabel

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel Kompetensi, Pengawasan, dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Salah satu cara yang dipakai untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai VIF (*Varian Inflation factor*) .jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tiap variabel, yaitu:

Tabel 4.8

Uji Multikolinieritas.

³ Sumber data diolah dari SPSS 20, Tahun 2020

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompetensi	,434	2,303
Pengawasan	,576	1,737
Kompensasi	,479	2,086

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah dari SPSS 20, Tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Kompetensi(X1) sebesar $0,434 > 0,10$, Pengawasan (X2) sebesar $0,576 > 0,10$, Kompensasi (X3) sebesar $0,479 > 0,10$ serta nilai VIF masing-masing VIF yaitu $2,303 < 10$, dan $1,737 < 10$ dan $2,086 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Cara yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi dengan Uji *Durbin Watson*.

Tabel 4.9

Ketentuan Pengambilan Keputusan

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No desiacion</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	<i>No desiacion</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$

Tidak ada autokorelasi positif atau Negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$
---	---------------	-------------------

Sumber: Tabel pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi

Tabel 4.10

Hasil Uji Autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789 ^a	,623	,606	1,37876	1,955

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah dari SPSS 20, Tahun 2020

Tabel diatas menyatakan jika nilai DW sebesar 1,955, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Asumsi Klasik Autokorelasi

DL	dU	4 - dL	4 - dU	DW	Keputusan
1,5245	1,7028	2,4755	2,2972	1,955	Tidak ada autokorelasi

Keterangan:

Nilai DW 2,175 diperoleh dari tabel Durbin-Watson dengan ketentuan dimana n (sampel) = 70 serta k (jumlah variabel independent) = 3.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 2,175 berada diantara nilai dU = 1,7028 dan nilai 4 - dU = 2,2972 ($dU < DW < (4 - dU)$), sehingga

dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif pada data yang diuji.

3) Uji Normalitas

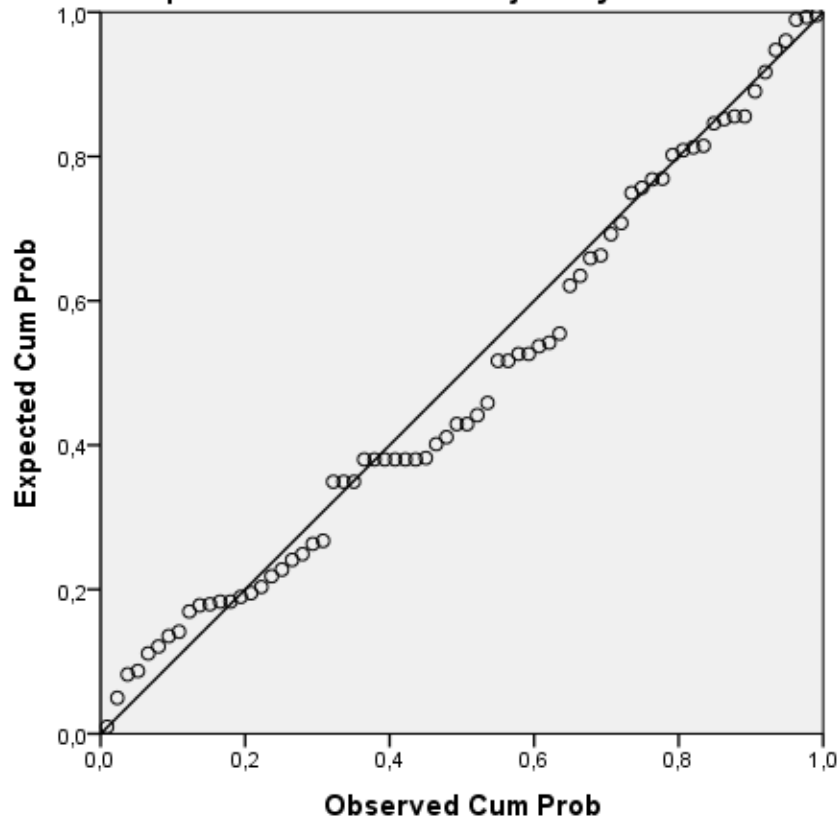
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *probability plot*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *probability plot*, yaitu:

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber data diolah dari SPSS 20, Tahun 2020

Dari hasil output SPSS di atas, pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada uji normalitas, jika hanya melihat hasil output grafik *normal probability plot*, ada kemungkinan subjektivitas dalam menginterpretasikan hasil grafik tersebut. Oleh karena itu, untuk lebih memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka dalam penelitian ini juga dilakukan *One Sample*

Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* penelitian ini:

Tabel 4.12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,34845111
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,740
Asymp. Sig. (2-tailed)		,644

a. Test distribution is Normal.

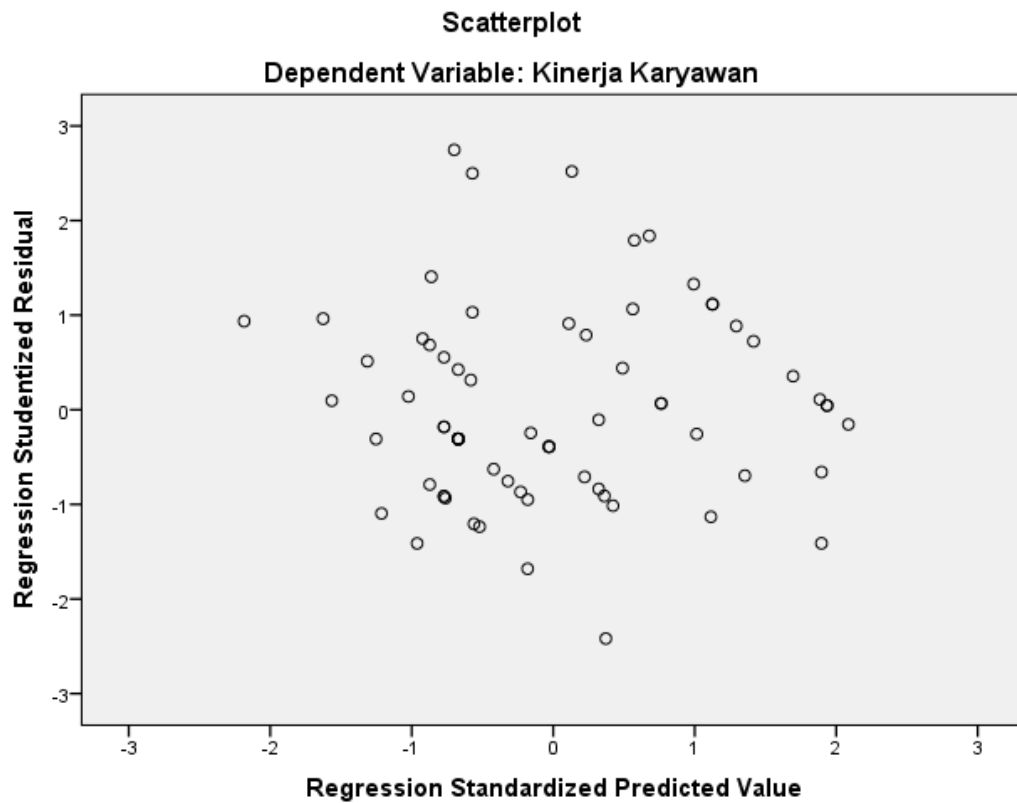
b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi 0,644 lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik *plot* yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber data diolah dari SPSS 20, Tahun 2020

Dari grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan melakukan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan bila jumlah variabel bebas (*independent*) lebih dari satu dan satu variabel tak bebas (*dependent*) . Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 20 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,767	2,058		,373	,711		
1 Kompetensi	,329	,134	,282	2,463	,016	,434	2,303
Pengawasan	,174	,066	,263	2,639	,010	,576	1,737
Kompensasi	,436	,132	,361	3,309	,002	,479	2,086

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah dari SPSS 20, Tahun 2020

Bedasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel tersebut diperoleh koefisien variabel Kompetensi (X1) = 0,329, variabel Pengawasan (X2) = 0,174 variabel Kompensasi (X3) = 0,436 serta konstanta sebesar = 0,767 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,767 + 0,329X_1 + 0,174X_2 + 0,436X_3 + 2,058$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut ditafsirkan sebagai berikut:

- a. $a = (0,767)$ artinya variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta Kinerja Karyawan sebesar $(0,767)$ menunjukkan bahwa semakin perusahaan memperhatikan Kompetensi, Pengawasan, dan Kompensasi terhadap karyawan, maka semakin besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
- b. $b_1 = (0,329)$, Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar $(0,329)$ berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,329 atau 32,9% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.
- c. $b_2 = (0,174)$, Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar $(0,174)$ berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,174 atau 17,4% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.
- d. $b_3 = (0,436)$, Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar $(0,436)$ berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,436 atau 43,6% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.
- e. Standar *error* sebesar 2,058 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 2,058

2. Uji Signifikan Simultan/ Uji Serentak (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,10$.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 10\%$ dan derajat kebebasan $(df) = (k-1), (n-k) = (3-1), (70-3) = (2),(67) = (2;67)$. Pada derajat kebebasan $(2;67)$ nilai F_{tabel} dengan $\alpha = 10\%$ adalah 2,17. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat;
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat.

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel independen:

Tabel 4.14

Hasil Analisis Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,522	3	69,174	36,389	,000 ^b
	Residual	125,464	66	1,901		
	Total	332,986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Kompetensi

Sumber: data primer diolah dari SPSS 20, Tahun 2020

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,389 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,17. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} 36,389 > F_{tabel} 2,17$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$, sehingga keputusannya adalah variabel X (Kompetensi, Pengawasan, dan Kompensasi) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

3. Uji Signifikan Individual (Uji t)

a. Hipotesis nol (H_{01}): Variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Hipotesis alternatif (H_{a1}): Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

b. Hipotesis nol (H_{02}): Variabel Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Hipotesis alternatif (H_{a2}): Variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

c. Hipotesis nol (H_{03}): Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Hipotesis alternatif (H_{a3}): Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Rumus mencari $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$. Tingkat kesalahan yang di pakai $\alpha = 10\%$ dengan derajat kebebasan ($df = (\alpha/2; n-k-1)$), dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 70 dan k adalah jumlah variabel independen yakni sebanyak 3 variabel, maka $df = (0,1/2; 70-3-1) = (0,05; 66)$. Pada taraf signifikansi 10% nilai t_{tabel} sebesar = 1,668. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) H_0 diterima jika, $t_{tabel} \leq t_{hitung}$

2) H_a diterima jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berikut uji t dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.15

Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,767	2,058		,373	,711
1 Kompetensi	,329	,134	,282	2,463	,016
Pengawasan	,174	,066	,263	2,639	,010
Kompensasi	,436	,132	,361	3,309	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah dari SPSS 20, Tahun 2020

Berdasarkan hasil data pengujian melalui SPSS, pengaruh masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,463 dengan taraf sig. 0,016. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,016 < 0,10$ dan nilai $t_{hitung} 2,463 > t_{tabel} 1,668$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau tidak ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
- b. Variabel Pengawasan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,639 dengan taraf sig. 0,010. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,010 < 0,10$ dan nilai $t_{hitung} 2,639 > t_{tabel} 1,668$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau tidak ada pengaruh yang signifikan

Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

- c. Variabel Kompensasi (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,309 dengan taraf sig. 0,002. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,002 < 0,10$ dan nilai t_{hitung} $3,309 > t_{tabel}$ 1,668. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan variabel terikat (Y) dengan melihat *R Square*. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan program SPSS seperti tabel di bawah ini menghasilkan:

Tabel 4.16

Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789 ^a	,623	,606	1,37876	1,955

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20, tahun 2020

Hasil analisis data tersebut terlihat bahwa besarnya *R Square* adalah 0,623 atau 62,3%. Hal ini berarti sebesar 62,3% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 62,3% Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen Kompetensi, Pengawasan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,3\% = 37,7\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini seperti motivasi kerja, promosi jabatan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi, Pengawasan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

Adanya pengaruh variabel independen X_1 (Kompetensi) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) dapat dilihat dari koefisien regresi yaitu sebesar (0,329) berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka

Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,329 atau 32,9% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis uji t (secara parsial) Variabel Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,463 dengan taraf sig. 0,016. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,016 < 0,10$ dan nilai $t_{hitung} 2,463 > t_{tabel} 1,668$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Kompetensi berpengaruh karena karyawan sudah memiliki sifat kecepatan reaksi terhadap pekerjaan dan memiliki respon yang baik terhadap situasi yang terjadi di perusahaan. Karyawan memiliki konsep yaitu sikap yang baik dan citra diri yang baik, sehingga tercipta kepercayaan diri untuk melakukan sesuatu.

Kompetensi ditinjau dari pengetahuan/pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan.

kompetensi ditinjau dari indikator keterampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja,

Pengawasan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai DISHUBKOMINFO Kota Tegal”⁴ yang menyebutkan bahwasanya kompetensi berpengaruh secara parsial.

b. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

Adanya pengaruh variabel independen X_2 (Pengawasan) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar (0,174) berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,174 atau 17,4% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis uji t (secara parsial) Variabel Pengawasan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,387 dengan taraf sig. 0,020. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,020 < 0,10$ dan nilai $t_{hitung} 2,387 > t_{tabel} 1,668$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau ada pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

⁴ Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal, Vol.1, No. 1, November 2016, hlm. 62

Berpengaruhnya Pengawasan karena dengan adanya pengawasan yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan standart yang telah di tetapkan.

Dengan adanya pengawasan yang baik yang dimiliki perusahaan akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula. Dengan demikian pimpinan SPM diharapkan mampu meningkatkan pengawasan serta menjaganya agar tetap optimal sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai perusahaan.⁵

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosinta Romauli Situmeang "Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah"⁶ yang menyebutkan bahwasanya Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

Adanya pengaruh variabel independen X3 (Kompensasi) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel

⁵ Wawancara dengan Bapak Iqbal Maulana bagian AO Funding tanggal 27 Juli 2020

⁶ Rosinta Romauli Situmeang "Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah" *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)* Vol 02, No.02 2017, hlm. 150

Pengawasan sebesar (0,436) berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,436 atau 43,6% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis uji t (secara parsial) Variabel Kompensasi (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,309 dengan taraf sig. 0,002. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,002 < 0,10$ dan nilai t_{hitung} 3,309 t_{tabel} 1,668. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Adapun insentif/tunjangan yang diberikan SPM menurut Bapak Iqbal Maulana yaitu berupa tunjangan operasional, tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. SPM akan memberikan bonus setiap tiga bulan sekali setelah melakukan evaluasi kerja. Jadi setiap karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan diberikan bonus. Hal ini dilakukan SPM dengan tujuan karyawan mempunyai semangat dalam bekerja. Selain itu untuk tunjangan kesehatan, perusahaan juga berusaha memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun.

Adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya ini diharapkan bisa memfasilitasi karyawan dalam bekerja, sehingga hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi

kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.⁷

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Iko Oktafiasari "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank JATIM Cabang Kediri".⁸ yang menyebutkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kontribusi Kompetensi, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompetensi, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan besarnya R Square adalah 0,623 atau 62,3%. Hal ini berarti sebesar 62,3% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 62,3% Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen Kompetensi, Pengawasan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,3\% = 37,7\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

⁷ Wawancara dengan Bapak Iqbal Maulana bagian AO Funding tanggal 27 Juli 2020

⁸ Iko Oktafiasari "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank JATIM Cabang Kediri" (*Jurnal Simki-Economic*) Vol.1, No.8 2017, hlm.50

3. Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Pada uji t (parsial) terhadap masing-masing Variabel Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,463 dengan taraf sig. 0,016. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,016 < 0,10$ dan nilai $t_{hitung} 2,463 > t_{tabel} 1,668$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Variabel Pengawasan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,387 dengan taraf sig. 0,020. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,020 < 0,10$ dan nilai $t_{hitung} 2,387 > t_{tabel} 1,668$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau ada pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Variabel Kompensasi (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,309 dengan taraf sig. 0,002. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,002 < 0,10$ dan nilai $t_{hitung} 3,309 > t_{tabel} 1,668$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri

Pamekasan atau ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Dari ketiga variabel tersebut terdapat satu variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yaitu *Kompensasi* yang memiliki nilai taraf signifikan $0,002 < 0,10$.