

BAB IV

DESKRIPSI DATA, UJI HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

a. Sejarah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM)

Kota Pamekasan terkenal sebagai Gerbang Salam, sebuah inisiatif yang mendorong pengembangan Syariah Islam, yang sejalan dengan tuntutan zaman. Masyarakat dan pertumbuhan ekonomi, diperlukan sarana yang memfasilitasi perkembangan ekonomi di kota tersebut. Dalam usaha untuk mengintegrasikan dengan konteks Pamekasan, sebagai suatu kota, yang menawarkan salam sebagai gerakan pengembangan Syariah Islam, serta merespons keberadaan UU Nomor 10 tahun 1998 yang mengizinkan pendirian lembaga keuangan berbasis Syariah, yang disebut Sarana Pamekasan, dalam membentuk posisinya dengan memiliki kantor pusat.

Perusahaan finansial Islam yang dikenal sebagai Sarana Pamekasan Membangun (SPM), yang merupakan bagian dari PT. BPRS, mulai beroperasi pada tanggal 3 Maret 2008 dengan akta pendirian yang dibuat oleh Nomor 6 di Sedati Sidoarjo, terdapat seorang notaris bernama Ika Ismanijarti, SH. Pendirian ini mendapat Persetujuan dari Pejabat yang bertanggung jawab di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesiasesuai dengan peraturan yang berlaku. Registrasi PT. BPRS SPM dilakukan Sesuai dengan regulasi yang ada, termasuk UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan peraturan lain yang berlaku. Izin operasionalnya diberikan Pada tanggal 19 Juni 2008, sesuai dengan Keputusan Nomor 10/41 KEP. GBI/2008 dari Gubernur Bank Indonesiadi Jakarta. Lahirnya PT. BPRS SPM menandai langkah dalam

menyatukan prinsip bisnis dengan nilai-nilai Islam, yang menjadi keunikan dan solusi baru dalam industri perbankan Indonesia.¹

PT BPRS SPM didirikan dengan modal awal sejumlah Rp 3.000.000.000,-, dengan sebagian besar yaitu Rp 1.000.000.000,- telah disetor sebagai modal awal. Nilai per sahamnya adalah Rp 1.000.000,- dengan total saham yang dikeluarkan sebanyak 100 lembar. Pada tahap awal, H. Achmad Sanusi menyumbangkan 700 lembar saham, sedangkan Drs. Alwi, M.Hum.

Anggota direksi awal terdiri dari H. A. Kafi Azis, SE, yang menjabat sebagai CEO, dan Nurul Bayan Iswanto, yang menjabat sebagai direktur, memimpin perusahaan. Dalam periode berikutnya, jabatan direktur utama dipegang oleh Ach Khuzaini, SE, sementara H. Surahman, SE menjabat sebagai direktur. Khuzaini telah aktif sebagai bagian dari kepengurusan PT BPRS SPM sejak tahun 2011 dan masih menjabat hingga saat ini.

Pada tahun 2011, PT BPRS SPM berencana membuka kantor cabang, sehingga dewan komisaris merencanakan untuk mengubah nama dari Pamekasan sedang mengembangkan diri menjadi sebuah fasilitas utama yang mandiri. Setelah konsultasi bersama para pemegang saham, permohonan perubahan nama diajukan kepada Menteri Hukum dan HAM serta Bank Indonesia pada bulan April 2010. Pada 16 November 2010, terdapat pergantian nama yang dilakukan oleh seorang notaris di Pamekasan. Kemudian, pada 30 Juni 2011, pergantian nama tersebut mendapatkan persetujuan dari Menkum dan HAM dengan nomor registrasi AHU 32605 AH.01.02. Mulai dari saat itu, PT BPRS SP secara resmi beroperasi dengan nama baru, yaitu PT. BPRS SPM. Pada tanggal 12 Maret 2012, penggunaan nama baru tersebut ditangguhkan oleh Bank Indonesia karena belum mendapat izin resmi. Sebagai hasilnya, PT. BPRS SPM kembali menggunakan

¹<http://www.banksyariahspm.co.id>, diakses pada tanggal 27 November 2016.

nama aslinya. Izin operasional dari Bank Indonesia untuk menggunakan nama PT. BPRS SPM baru diberikan pada tanggal 11 Mei 2012.²

b. Motto, Visi dan Misi

Berikut ini adalah motto, visi, dan misi yang telah disusun:

a) Motto:

“Bersama meningkatkan kesejahteraan dan semangat *Fastabiqul Khairat*.”

b) Visi:

"Menjadi lembaga perbankan Syariah yang mendekatkan diri pada masyarakat dan diandalkan dalam menjalankan prinsip-prinsip Syariah."

c) Misi:

"Menghadirkan layanan yang efisien, responsif, dan optimal kepada semua pelanggan sesuai dengan prinsip kehati-hatian, sambil tetap memegang teguh nilai-nilai syariah."

c. Struktur

Struktur organisasi PT. BPRS SPM terdiri dari beberapa bagian, seperti dewan pengawas Syari'ah, dewan pengawas, dewan komisaris, dewan direksi, serta divisi seperti kabag, pemasaran, dan lainnya. Setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab operasional yang telah ditetapkan.³

d. Tugas dan tanggung jawab

Berikut ini adalah ringkasan tentang tugas dan tanggung jawab umum dari struktur organisasi yang telah disebutkan:

²Ibid, 27 November 2016.

³Ibid, 27 November 2016.

Tabel 4. 1 Uraian Tugas di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri pamekasan

a.	Dewan Komisaris	<p>Menetapkan kebijakan umum, melakukan pengembangan, pengawasan dan pembinaan terhadap kebijakan direksi dalam mengelola PT. BPRS Sarana Prima mandiri Pamekasan.</p> <p>Bertanggung jawab atas pengembangan, pengawasan dan pembinaan terhadap kebijakan direksi dalam mengelola PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.</p>
b.	Direksi	<p>Memimpin, merencanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengembangkan kegiatan operasional, serta kebijakan Bank sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai</p> <p>Bertanggung jawab atas ketaatan Bank pada Undang-undang, peraturan dan ketentuan khusus pembiayaan, pembiayaan bermasalah.</p>
c.	DPS	<p>Mengawasi proses pengembangan produk baru BPRS, meminta fatwa kepada Dewan Syari'ah Nasional untuk Produk baru BPRS yang belum ada fatwanya.</p>
d.	Manajer Operasional	<p>Merencanakan, mengkoordinir, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja bagian operasional kantor pusat Bank meliputi Teller, Tabungan dan Deposito (kalau ada), Accounting, Legal (kalau ada), administrasi pembiayaan, Teknologi Sistem Informasi, General Affair (Bagian umum al. security, Driver dan Office Boy).</p> <p>Bertanggung jawab atas penyediaan dana kas kantor pusat dan lain-lain.</p>
e.	Teller	<p>Memberikan layanan kepada nasaabaahdalam transaksi penyetoran dan penarikan uang tunai, pemindaah bukuan, transfer antar bank koresponden secara cepat, tepat dan efisien, sesuai prosedur dan tata kerja sistem perbankan, dengan memperhatikan pengamanan keekayaan bank.</p> <p>Bertanggung jawab atas kebenaran perhitungan uang sehingga sesuai bukti.</p>

f.	Staff Accounting	Menyelenggarakan akuntansi bank, meliputi administrasi, pembukuan dan laporan keuangan maupun hal-hal lain yang menyangkut dari pembukuan bank. Bertanggung jawab atas kebenaran laporan keuangan harian, bulanan, publikasi dan tahunan
g.	Bagian Administrasi Pembiayaan	Melaksanakan kegiatan administrasi pembiayaan, maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan pembukuan pembiayaan dan laporan pembiayaan yang diberikan. Bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi pembiayaan dan alur piata usahaan dokumen
h.	Appraisal	Melaksanakan kegiatan administrasi appraisal, maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan appraisal. Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan laporan appraisal.
i.	Security	Melaksanakan tugas pengamanan bank, meliputi halaman, gedung dan peralatan kantor dan seluruh aset bank. Bertanggung jawab atas keamanan seluruh aset bank, bertanggung jawab atas administrasi security bank.

Sumber: Bagian Operasional BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

2. Gambaran Umum Responden

Dalam studi ini, sebanyak 40 kuesioner didistribusikan kepada Pegawai di Bank Pembiayaan BPRS SPM. Penulis secara langsung menyebarkan kuesioner kepada responden, dibantu oleh beberapa karyawan bank.

B. Analisis Deskriptif Data Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Karyawan (X1)

Tabel 4. 2 Data Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kemampuan Karyawan (X1)

No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	28	70.0	12	30.0	-	-	-	-	-	-	40
2	11	27.5	25	62.5	4	10.0	-	-	-	-	40
3	22	55.0	17	42.5	1	2.5	-	-	-	-	40
Total	61		54		5		-		-		120

Sumber: Output SPSS, Versi 24, 2024

Dari tabel diatas didapatkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan tentang Kemampuan Karyawan (X1), responden memilih jawaban paling positif pada indikator XI.1 dengan pernyataan “BPRS SPM memberikan hak kepada karyawan sesuai dengan bidangnya”, sedangkan responden memilih jawaban paling negatif pada indikator XI.2 dengan pernyataan “BPRS SPM mengadakan seleksi untuk perputaran karyawan.”

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Sistem Informasi (X2)

Tabel 4. 3 Data Distribusi Frekuensi Jawaban Responden kemampuan sistem informasi (X2)

No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	16	40.0	19	47.5	5	12.5	-	-	-	-	40
2	10	25.0	26	65.0	4	10.0	-	-	-	-	40

3	11	27.5	27	67.5	2	5.0	-	-	-	-	40
Total	37		72		11		-		-		120

Sumber: Output SPSS, Versi 24, 2024

Dari data yang tertera, disimpulkan bahwa responden memberikan respons terhadap pernyataan mengenai Efektivitas Sistem Informasi (X2). Hasil menunjukkan bahwa responden merespon positif terhadap aspek X2.3, menyatakan “Bahwa sistem informasi yang diberlakukan oleh BPRS SPM menunjukkan kinerja yang tangguh dalam hal aksesibilitasnya dan mudah diakses kapan pun diperlukan.” Namun, respons negatif ditemukan pada aspek X2.1, dengan pernyataan bahwa “BPRS SPM menyediakan sistem informasi yang memadai”

3. Distribusi Frekuensi Variabel Mendorong Semangat, Memberdayakan, dan Mencapai Keharmonisan (X3)

Tabel 4. 4 Data Distribusi Frekuensi Jawaban Responden motivasi, pemberdayaan dan keselarasan (X3)

No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	3	7.5	14	35.0	19	47.5	4	10.0	-	-	40
2	4	10.0	15	37.5	18	45.0	3	7.5	-	-	40
3	7	17.5	22	55.0	8	20.0	3	7.5	-	-	40
Total	14		51		45		10		-		120

Sumber: Output SPSS, Versi 24, 2024

Dari tabel diatas didapatkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan tentang Motivasi, Pemberdayaan Dan Keselarasan (X3), responden memilih jawaban paling positif pada indikator X3.3 dengan pernyataan “BPRS SPM membebaskan karyawan untuk memberikan saran”, sedangkan responden memilih jawaban paling negatif pada indikator X3.1 dengan pernyataan “Karyawan memahami dengan baik visi dan misi yang dipegang oleh perusahaan.”

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Manajemen (Y)

Tabel 4. 5 Data Distribusi Frekuensi Jawaban Responden kinerja manajemen (Y)

No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	22	55.0	9	22.5	7	17.5	2	5.0	-	-	40
2	7	17.5	7	17.5	18	45.0	8	20.0	-	-	40
3	5	12.5	23	57.5	9	22.5	3	7.5	-	-	40
Total	34		39		34		13		-		120

Sumber: Output SPSS, Versi 24, 2024

Dari tabel diatas didapatkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan tentang Kinerja Manajemen (Y), responden memilih jawaban paling positif pada indikator Y1 dengan pernyataan “calon karyawan BPRS SPM memiliki kompetensi yang baik”, sedangkan responden memilih jawaban paling negatif pada indikator Y2 dengan pernyataan “dalam proses bekerja karyawan memperoleh pelatihan dan bimbingan yang cemerlang”.

C. Analisis Deskriptif Berdasarkan Data Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin yang mana dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	13	13%
Laki-Laki	27	87%

Sumber: Data diolah, Jenis Kelamin, 2024

Dari data yang diperoleh dalam tabel data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan dibandingkan jumlah responden perempuan. Dapat dijelaskan dalam bentuk persentase responden perempuan diperoleh sebesar 13% dari jumlah sampel penelitian.

Sedangkan jumlah persentase responden laki-laki diperoleh sebesar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengisi kuesiner penelitian ini ialah berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini karakteristik data responden berdasarkan Umur yang mana dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	-	-
20-30	14	35%

31-40	15	37%
41-60	11	28%
>60 tahun	-	-

Sumber: Data diolah, Umur, 2024

Dari data yang diperoleh dalam tabel data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki umur 20-30 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 35%, jumlah responden yang memiliki umur 31-40 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, dan jumlah responden yang memiliki umur 41-60 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 28%. Sedangkan responden yang berumur <20 tahun dan >60 tahun sebanyak 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuisisioner berumur 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang mana dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Umur	Frekuensi	Persentase
Tidak Sekolah	-	-
SD/MI	-	-
SMP/MTS	-	-
SMA/MA	5	12%
Sarjana	35	88%

Sumber: Data diolah, Pendidikan Terakhir, 2024

Dari data yang diperoleh dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki riwayat pendidikan terakhir SMA/MA sebanyak 5 karyawan dengan persentase 12% dan jumlah responden yang memiliki riwayat pendidikan

terakhir sarjana sebanyak 35 karyawan dengan persentase 88%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di BPRS sarana prima mandiri pamekasan memiliki riwayat pendidikan terakhir sarjana.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pada langkah ini, evaluasi terhadap keandalan dan keabsahan Informasi yang diperoleh melalui penggunaan alat penelitian bisa diverifikasi melalui proses penilaian validitas dan reliabilitas. Uji validitas sebenarnya dilakukan pada setiap pertanyaan individual. Nilai kritis yang digunakan adalah berdasarkan pada distribusi t dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n-2$, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika koefisien korelasi yang dihitung Jika nilai r hitung berada di bawah nilai kritis yang telah ditetapkan (r tabel), maka dapat disimpulkan sebagai sah atau valid.⁴ Peneliti dalam studi ini memvalidasi instrumen dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS.

Peneliti menyajikan Validitas setiap item pertanyaan dalam kuesioner telah diuji terdiri dari 12 pertanyaan. Dari total pertanyaan tersebut, 9 pertanyaan berkaitan dengan variabel *Learning And Growth*, sedangkan 3 pertanyaan lainnya berkaitan dengan variabel Kinerja Manajemen. Responden yang terlibat dalam pengujian sebanyak 40 orang dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau 5%. Nilai tabel untuk tingkat signifikansi tersebut yang digunakan dalam analisis adalah sebesar 0,195. Dibawah ini adalah nilai koefisien korelasi antara setiap pernyataan dan skor totalnya, tersaji dalam tabel berikut.

Tabel 4. 9 Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Person</i>	Rtabel	Validitas
----------	------	---------------	--------	-----------

⁴Wiratna S & Poly E, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm., 177.

		<i>Corelation</i>	$\alpha= 0,05$	
Kemampuan Karyawan (XI)	X1.1	0,819	0,2638	Valid
	X1.2	0,782	0,2638	Valid
	X1.3	0,887	0,2638	Valid
Kemampuan Sistem Informasi(X2)	X2.1	0,823	0,2638	Valid
	X2.2	0,714	0,2638	Valid
	X2.3	0,747	0,2638	Valid
Motivasi, Pemberdayaan Dan Keselarasan (X3)	X3.1	0,772	0,2638	Valid
	X3.2	0,802	0,2638	Valid
	X3.3	0,767	0,2638	Valid
Kinerja Manajemen (Y)	Y1	0,767	0,2638	Valid
	Y2	0,794	0,2638	Valid
	Y3	0,787	0,2638	Valid

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel, kesimpulan dapat diambil bahwa semua elemen pertanyaan yang terkait dengan variabel X, yang merupakan Pembelajaran dan Pertumbuhan, dan elemen pertanyaan yang berkaitan dengan Variabel Y merujuk pada hasil Kinerja Manajemen, dipertimbangkan sebagai legal dalam analisisnya karena nilai r yang dihitung melebihi nilai r yang tercantum dalam tabel referensi.

5. Uji Reliabilitas

Dalam langkah berikutnya, dilakukan evaluasi reliabilitas data dengan maksud memahami kesesuaian jawaban dari responden terhadap kuesioner yang disajikan. Penilaian reliabilitas ini mengandalkan metode alpha cronbach. Jika nilai koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan hasil yang signifikan secara positif, maka alat ukurnya dianggap dapat diandalkan.

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	keterangan
Kemampuan Karyawan (X1)	0,764	Reliabel
Kemampuan Sistem Informasi (X2)	0,637	Reliabel
Motivasi, Pemberdayaan Dan Keselarasan (X3)	0,678	Reliabel
Kinerja Manajemen (Y)	0,675	Reliabel

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel, Dapat disarikan bahwa nilai alpha Cronbach untuk semua variabel melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat Dapat disarikan bahwa variabel seperti Kompetensi Karyawan, Efektivitas Sistem Informasi, Dorongan, Pemberdayaan dan Konsistensi, serta Kinerja Manajerial dapat dianggap reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

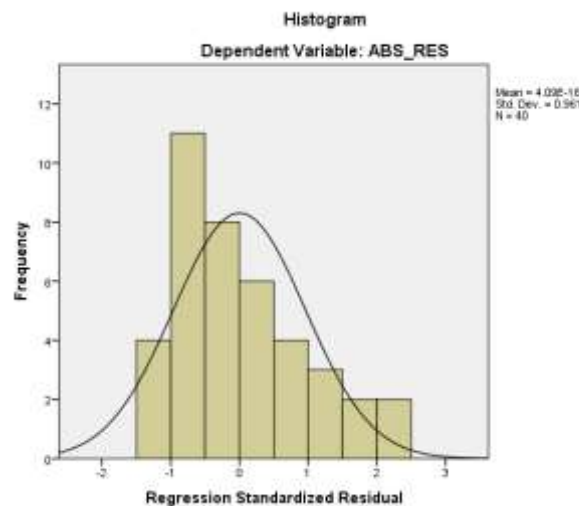
Pemeriksaan ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kualitas model regresi yang disusun dalam riset ini.

1. Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas bertujuan untuk menilai apakah distribusi data yang akan dimasukkan ke dalam analisis regresi memiliki pola yang mendekati keadaan normal. Untuk mengevaluasi keberhasilan regresi, penting untuk memeriksa apakah distribusi residu data berada dalam kisaran normal, kita bisa melihat histogram dan grafik normal plot. Jika nilai Sig Karena nilai signifikansi dari uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* melebihi 0.05, kesimpulannya adalah bahwa pola distribusi data cenderung normal. Berikut ini adalah hasil dari pengujian normalitas yang telah dilakukan:

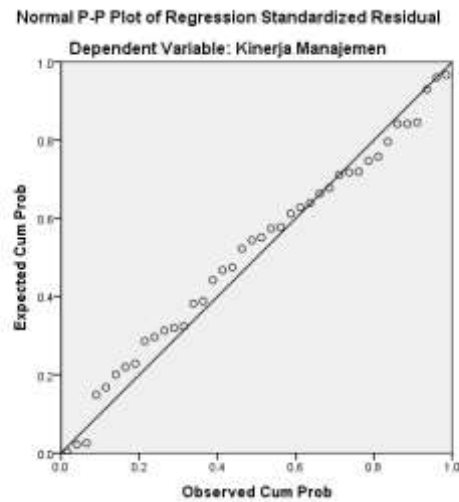
a. Uji Grafik Histogram Dan Normal *Probability Plot*

Gambar 4. 1 Uji Grafik Histogram



Berdasarkan gambar yang disajikan, kurva yang terlihat membentuk pola seperti lonceng (*bell-shaped curve*) dengan tidak ada kecenderungan miring Bergerak ke arah yang berlawanan, entah ke kiri atau ke kanan. Itulah

sebabnya, dari pola kurva yang menyerupai lonceng ini, Suatu kesimpulan dapat ditarik bahwa pola distribusi data penelitian cenderung normal.



Outcome analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS menunjukkan bahwa histogram dan grafik plot normal menunjukkan corak penyebaran yang cenderung wajar. Hal ini menandakan rencana regresi yang digunakan Berada dalam kerangka normalitas, sebagaimana yang Dapat dikenali dari serangkaian titik yang tersebar di sekitar garis diagonal pada grafik plot normal.

b. Uji Kolmogrov-Smirnov

Tabel 4. 11 Uji Kolmogrov-Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Dari			Unstandardized Residual	hasil	
evaluasi	Hasil			uji	
normalitas	data			dengan	
metode	One	N	40	Sample	
Kolmogorov-		Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	Smirnov

menunjukkan bahwa signifikansinya adalah 0,200, yang menandakan nilai yang

melebihi 0,05,		Std. Deviation	2.02288417	
menunjukkan				
kecenderungan	Most Extreme Differences	Absolute	.102	data
untuk mengikuti		Positive	.085	distribusi
normal.Oleh		Negative	-.102	karena
itu, kesimpulan	Test Statistic		.102	yang
dapat diambil	Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	adalah
bahwa distribusi				dari
variabel	a. Test distribution is Normal.			
independen serta	b. Calculated from data.			variabel
dependen dalam	c. Lilliefors Significance Correction.			model
regresi bersifat	d. This is a lower bound of the true significance.			normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan multikolinieritas dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi di antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Apabila variabel bebas menunjukkan korelasi antara satu sama lain, maka variabel-variabel tersebut dianggap ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen di mana tidak ada korelasi antara satu variabel independen dengan yang lainnya.

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.296	1.731		-.749	.459		
	Kemampuan Karyawan	.247	.167	.308	1.480	.147	.559	1.790
	Kemampuan Sistem Informasi	-.125	.136	-.228	-.919	.364	.395	2.531
	Motivasi	.099	.085	.262	1.172	.249	.484	2.067

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari data yang tertera dalam tabel, tampak bahwa nilai toleransi untuk variabel Kemampuan tenaga kerja, sistem informasi, dorongan, pemberdayaan, dan kohesi semuanya berada di atas ambang batas yang ditetapkan yaitu 0,10. Hal yang sama berlaku untuk angka Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel, yang semuanya berada di bawah ambang batas 10,00. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dipergunakan untuk memeriksa apakah variasi dari sisa pengamatan satu dengan yang lain sama atau tidak. Jika variasinya seragam, kondisinya disebut homoskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi ketika pola-pola yang teratur terlihat pada scatterplot, seperti penyempitan, perluasan, atau gelombang-gelombang.

Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	-1.296	1.731		-.749	.459
	Kemampuan Karyawan	.247	.167	.308	1.480	.147
	Kemampuan Sistem Informasi	-.125	.136	-.228	-.919	.364
	Motivasi	.099	.085	.262	1.172	.249

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari data yang disajikan, kita bisa melihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen seperti urutan kemampuan karyawan (X1), kemampuan sistem informasi (X2), dan motivasi, pemberdayaan dan keselarasan (X3) secara berurutan ialah 0,147, 0,364, dan 0,249. Angka-angka tersebut melebihi nilai signifikansi 0,05. Itulah Sebabnya, kesimpulan yang terpenuhi ditarik adalah tanpa adanya keberagaman varians yang signifikan dalam studi ini, digunakan model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Dalam pemeriksaan autokorelasi, kualitas persamaan regresi diukur berdasarkan absennya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi, metode yang diterapkan adalah penggunaan uji *Durbin-Watson* (DW), dengan pedoman berikut ini:

- a. Jika statistik DW bernilai 2, maka tidak terjadi autokorelasi

- b. Jika statistik DW bernilai 0, maka terjadi autokorelasi positif
- c. Jika statistik DW bernilai 4, maka terjadi autokorelasi negatif

Berikut adalah hasil pengujian autokorelasi yang didasarkan pada perangkat lunak SPSS.

Tabel 4. 14 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.675	.648	1.25648	1.768

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Karyawan, Kemampuan Sistem Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Manajemen

Tabel 4. 15 Keputusan Uji Autokorelasi

N	Durbin Watson	dL	dU	4-dL	4-dU	Keputusan
40	1,768	1,3384	1,6589	2,6616	2,3411	Tidak terjadi autokorelasi secara positif

Kesimpulannya adalah Peristiwa autokorelasi tidak terdeteksi karena angka *Durbin-Watson* (DW) menunjukkan 1,768 berada di antara 0 dan 2, sesuai dengan persyaratan yang disebutkan.

F. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Studi ini, sebuah Pemodelan persamaan regresi berganda telah dikembangkan untuk menganalisis dampak *Learning And Growth* terhadap kinerja Manajemen di BPRS SPM.

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

Hasil analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan hasil berikut ini:

Tabel 4. 16 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22.186	1.666	
	Kemampuan Karyawan	-.379	.161	-.299
	Kemampuan Sistem Informasi	-.315	.131	-.364
	Motivasi	-.165	.081	-.278

Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kemampuan individu karyawan (X1), efektivitas sistem informasi (X2), serta motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan (X3), dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar -0,299, -0,364, dan -0,278. Oleh karena itu, Berikut adalah model persamaan regresi yang dihasilkan dalam studi ini:

$$Y=22,186 - 0,379X_1 - 0,315X_2 - 0,165X_3 + e$$

Dari model persamaan regresi linier yang telah disajikan, penafsiran berikut dapat diperoleh:

- a. Nilai a pada model regresi linier ini adalah 22,186, yang mengindikasikan bahwa ketika variabel independen seperti Kinerja manajemen BPRS SPM diperkirakan mencapai skor 9,881, tanpa adanya pengaruh dari kemampuan karyawan, sistem informasi, motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan yang bernilai nol.
- b. Koefisien regresi variabel kemampuan karyawan (X_1) menunjukkan angka -0,379. Apabila terjadi peningkatan sebesar satu unit pada variabel kemampuan karyawan (X_1), diasumsikan bahwa kinerja manajemen BPRS SPM Prediksi menunjukkan bahwa akan terjadi peningkatan sebesar -0,379 unit, dengan diasumsikan bahwa variabel lainnya tidak berubah.
- c. Parameter regresi variabel kemampuan sistem informasi (X_2) adalah -0,315. Ini menunjukkan bahwa ketika variabel kemampuan sistem informasi (X_2) meningkat dengan variabel lain tetap, kinerja manajemen BPRS SPM Nilai tersebut akan mengalami penurunan sebesar -0,315.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan (X_3) adalah -0,165, yang mengindikasikan bahwa ketika variabel tersebut meningkat sementara variabel lainnya tetap, kinerja manajemen BPRS SPM akan turun sebesar -0,165.

2. Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen (seperti kemampuan karyawan, sistem informasi, motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan) memiliki dampak secara sebagian terhadap variabel Y (Kinerja Manajemen), dengan Alpha level α sebesar 0,05 menunjukkan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

Hipotesis diuji dengan prosedur pengambilan keputusan di mana apabila nilai t hitung Jika nilai yang diamati kurang dari nilai kritis dari distribusi t, maka kita akan menerima Hipotesis Nol (H_0) dan menolak Hipotesis Alternatif (H_a). Namun, Jika nilai t yang dihitung melebihi nilai t pada tabel, maka hipotesis nol akan ditolak, sementara hipotesis alternatif akan diterima. Berikut adalah hasil pengujian t menggunakan perangkat lunak SPSS:

Tabel 4. 17 Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.186	1.666		13.316	.000
	Kemampuan Karyawan	-.379	.161	-.299	-2.356	.024
	Kemampuan Sistem Informasi	-.315	.131	-.364	-2.406	.021
	Motivasi	-.165	.081	-.278	-2.034	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Manajemen

a. Dependent Variable: Kinerja Manajemen

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X_1 (kemampuan karyawan) adalah 0,024, variabel X_2 (kemampuan sistem informasi) adalah 0,021 berada di bawah 0,05 ($<0,05$) yang berarti bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen, sedangkan variabel X_3 memiliki nilai signifikansi 0,049 berada di bawah 0,05 ($<0,05$) maka hal ini berarti bahwa variabel X_3 berpengaruh secara signifikan.

Selain melihat dari nilai signifikansinya, dapat pula dilihat dari t hitungnya, dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk dapat mengetahui besarnya t_{tabel} , yaitu dengan melihat $\alpha = 0,05$, jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas ($40 - 3 = 37$), sehingga dapat diperoleh t_{tabel} nya sebesar 1,6871. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari ke tiga variabel independen lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan semua variabel independen (kemampuan karyawan, kemampuan sistem informasi, motivasi, pemberdayaan dan keselarasan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja manajemen).

3. Uji F (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengevaluasi asumsi bahwa terdapat korelasi antara perkembangan belajar dan kinerja manajerial. Jika nilai F yang dihitung melebihi nilai F_{tabel} dan/atau nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara kolektif variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis alternatif diterima. Sebaliknya, apabila nilai F yang dihitung tidak melampaui nilai F_{tabel} dan/atau nilai signifikansinya melebihi 0,05, maka disimpulkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan (hipotesis Alternatif ditolak). Hipotesis yang diajukan adalah:

- 1) Pendapat awal yang diajukan (H_0) menyatakan bahwa tidak ada dampak yang berarti dari *Learning and growth* Prestasi manajerial di lembaga keuangan BPRS SPM menjadi objek evaluasi.
- 2) Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) menegaskan bahwa ada dampak yang signifikan dari *Learning and growth* Prestasi manajerial di lembaga keuangan BPRS SPM menjadi objek evaluasi.

Dengan bantuan perangkat lunak SPSS, hasil dari uji simultan F telah diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.265	3	39.422	24.970	.000 ^b
	Residual	56.835	36	1.579		
	Total	175.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajemen

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Karyawan, Kemampuan Sistem Informasi

Dari tabel perolehan data hasil uji simultan (uji F) diatas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 24,970 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai F_{tabel} sebesar 3,24 diperoleh dari $F (df_1, df_2)$ dimana $\alpha = 0,05$:

$$\begin{aligned}
 Df_1 &= k (\text{jumlah variabel}) - 1 & Df_2 &= n (\text{jumlah sampel}) - k \quad (\\
 &= 2 - 1 & & \text{jumlah variabel}) \\
 &= 1 & & = 325 - 2 \\
 & & & = 323
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, dari kedua metode pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a yang artinya bahwa variabel independen yakni *Learning And Growth* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajemen di BPRS sarana prima mandiri pamekasan.

4. Koefisien Determinasi

Penentuan nilai determinasi R² dimaksudkan Untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Proses penentuan nilai determinasi R² bertujuan untuk menilai signifikansi variabel, oleh karena itu, diperlukan perhitungan koefisien determinasi R². Nilai determinasi menggambarkan sumbangan Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin efisien variabel terikat Y dalam menjelaskan variasi yang diamati dari variabel bebas X.

Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.675	.648	1.25648	1.768

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Karyawan, Kemampuan Sistem Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Manajemen

Berdasarkan tabel diatas nilai yang diperoleh R *square* sebesar 0,675 atau 67,5%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 67,5% merupakan kemampuan model regresi pada penelitiann ini dapat menjelaskan atau dapat di mendeskripsikan variabel dependen yakni kinerja manajemen. Sedangkan sisanya (100% - 67,5% = 32,5%), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Terhadap Kinerja Manajemen di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Analisis ini akan menguraikan respons terhadap pertanyaan awal yang mengenai hubungan antara "pengaruh *Learning And Growth* Penilaian Kinerja Manajemen di

BPRS SPM". Setelah melakukan pengujian F, ditemukan bahwa nilai F yang dihitung adalah 24,970, sedangkan nilai F tabelnya adalah 3,24. Oleh karena itu, karena Tingkat signifikansi statistik diwakili oleh nilai F hitung yang melebihi nilai F tabel, menunjukkan bahwa variabel independen, termasuk Pengaruh bersama-sama dari kemampuan karyawan, sistem informasi, motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan terhadap kinerja manajemen di BPRS SPM telah terkonfirmasi dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan nilai yang lebih rendah dari $\alpha=0,05$.

Hasil dari Uji-F bukanlah satu-satunya indikator yang dapat digunakan; hasil analisis data juga bisa memberikan gambaran yang lebih jelas. Sebagai contoh, R *Square* yang besarnya mencapai 0,675 atau setara dengan 67,5%, mengindikasikan bahwa variabel independen (*Learning And Growth*) mampu menjelaskan sebagian besar dari variabel dependen (kinerja manajemen). Namun, Ditemukan elemen-elemen tambahan yang tidak disertakan dalam evaluasi ini, yang berkontribusi sebesar 32,5% terhadap variabilitas yang diamati.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joni Efendi pada tahun 2020, telah ditemukan bahwa penerapan *Balanced Scorecard* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja manajemen. Analisis menggunakan SPSS versi 24 Menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang penting antara Pendekatan Finansial dan Kinerja Manajemen, dengan pengaruh sebesar 28,4%. Selain itu, terdapat pula dampak yang penting di antara Bisnis Internal Proses dan Kinerja Manajemen, sebesar 29,4%. Perspektif *Learning And Growth* juga memiliki dampak yang signifikan pada kinerja manajemen, dengan dampaknya mencapai 37,9%. Tidak terdapat korelasi yang berarti antara Perspektif Pelanggan dan Manajemen Kinerja, secara koefisien korelasi mencapai 3,6%. Analisis simultan menunjukkan bahwa Perspektif Finansial, Perspektif Klien, Proses Bisnis Internal, Perspektif Pembelajaran, dan Pertumbuhan, berperan

dalam Kinerja Manajemen dengan koefisien regresi sebesar 6,690. Ini mengindikasikan bahwa ketika keempat variabel independennya dianggap konstan, Menerapkan pendekatan balanced scorecard dalam mengelola kinerja manajemen mencapai 6.690. Koefisien Determinasi Kinerja Manajemen, yang menjelaskan kontribusi dari Persentase pencapaian variabel-variabel dalam perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran, dan pertumbuhan, adalah sebesar 52,7%.⁵

2. Pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja manajemen di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Dalam analisis ini, fokusnya adalah pada menjawab dan menjelaskan rumusan masalah kedua, yang berkaitan dengan variabel yang memiliki pengaruh paling Memberikan dampak yang penting terhadap kinerja manajemen di BPRS SPM. Dalam poin pembahasannya, disampaikan bahwa Menurut temuan dari Studi berdasarkan hipotesis awal dengan menggunakan analisis jalur, ditemukan Perubahan dalam kinerja manajemen secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bekerja. Nilai signifikansi dari variabel kemampuan karyawan (X1) Nilai signifikansi statistik untuk variabel tersebut adalah 0,024, di bawah nilai kritis 0,05, menandakan bahwa variabel tersebut memengaruhi kinerja manajemen secara signifikan.

Selain mempertimbangkan signifikansi nilainya, evaluasi juga dapat dilakukan dengan memeriksa nilai t hitungnya, yang dibandingkan dengan Untuk menentukan nilai t tabel yang sesuai, dapat menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ sebagai acuan. Jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel bebas ($40-3 = 37$), menghasilkan t tabel sebesar 1,6871. Hasil pengukuran t hitung untuk variabel X1 (kemampuan

⁵Joni Efendi, 2020. “Pengaruh Penerapan Balanced Scorecard Terhadap Kinerja Manajemen.”, Jurnal ilmiah, Vol.2, No. 04. hlm. 1.

karyawan) adalah 2,356, yang melebihi Angka pada tabel t adalah 1,6871, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel.

Dari pembahasan diatas responden memilih jawaban paling positif pada indikator XI.1 dengan pernyataan “BPRS SPM memberikan hak kepada karyawan sesuai dengan bidangnya”, sedangkan responden memilih jawaban paling negatif pada indikator XI.2 dengan pernyataan “BPRS SPM mengadakan seleksi untuk perputaran karyawan”.

Dalam studi sebelumnya yang dilakukan oleh Rury Erna Soeseny pada tahun 2021, dipelajari dampak dari Melihat bagaimana pendekatan balanced scorecard dapat memengaruhi kinerja perusahaan dari sudut pandang pembelajaran dan pertumbuhan. Studi ini mengadopsi metode studi deskriptif kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa Pengaruh terhadap kinerja perusahaan menggunakan pendekatan balanced scorecard dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan karyawan, sistem informasi yang digunakan, tingkat motivasi, upaya pemberdayaan, keselarasan, serta proses pembelajaran dan pandangan terhadap pertumbuhan.⁶

3. Pengaruh Kemampuan sistem informasi dalam meningkatkan efisiensi manajemen di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Dalam analisis disajikan, fokus pembahasan mengenai penentuan faktor yang paling mempengaruhi kinerja manajemen di BPRS SPM. Terdapat bukti dari studi ini yang menegaskan bahwa kemampuan sistem informasi memiliki dampak yang signifikan secara langsung terhadap kinerja manajemen. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai signifikansi variabel X2 (kemampuan sistem informasi) sebesar 0,021, Dibawah nilai ambang batas signifikansi sebesar 0,05 (<0,05). Kesimpulannya, variabel X2 secara signifikan memengaruhi kinerja manajemen.

⁶Susanto AB, *Manajemen Strategik Komprehensif*, (Jakarta: Erlangga, 2014), hlm. 313.

Selain mempertimbangkan nilai signifikansinya, dapat juga dipertimbangkan melalui nilai t hitungnya, Dengan memperbandingkan hasil perhitungan t hitung dengan nilai yang terdapat dalam tabel distribusi t. Langkah ini penting dalam menentukan nilai t tabel, langkah pertama adalah mengamati nilai $\alpha = 0,05$, kemudian jumlah sampel dikurangi dengan jumlah Nilai dari variabel bebas adalah 37 setelah dikurangi 3, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,6871. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel X2 (kemampuan sistem informasi) adalah 2,406, yang melebihi nilai t tabel ($2,406 > 1,6871$).

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan tentang Kemampuan Sistem Informasi (X2), responden memilih jawaban paling positif pada indikator X2.3 dengan pernyataan “sistem informasi yang terapkan oleh BPRS SPM memiliki kecepatan akses saat digunakan dan kemudahan untuk diakses kapanpun saat dibutuhkan”, sedangkan responden memilih jawaban paling negatif pada indikator X2.1 dengan pernyataan “BPRS SPM menyediakan sistem informasi yang memadai”.

Menurut teori Robert W. Holmes, sistem informasi diartikan sebagai suatu sistem yang didesain untuk menyediakan informasi terpilih yang bertujuan untuk membantu dalam perencanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan organisasi yang diatur dalam suatu kerangka kerja.

4. Pengaruh motivasi, pemberdayaan dan keselarasan terhadap kinerja manajemen di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Dalam konteks ini, fokusnya adalah memberikan tanggapan dan penjelasan terhadap rumusan masalah keempat. Ini mencakup penelitian terhadap variabel yang

memiliki pengaruh terbesar Menyelidiki prestasi manajemen di BPRS SPM. Diuraikan melalui poin-poin berikut: Dari hasil Studi berdasarkan hipotesis pertama serta analisis jalur, didapati bahwa variabel motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan Berpotensi memberikan dampak yang besar secara langsung terhadap kinerja manajemen. Nilai signifikansi dari variabel X3 (motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan) adalah 0,049, berada Angka kurang dari 0,05 ($<0,05$) menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki dampak yang signifikan pada kinerja manajemen.

Selain mengevaluasi nilai signifikansinya, perhatian juga dapat difokuskan pada Perbandingan dilakukan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Langkah untuk menentukan nilai t tabel adalah dengan melakukan evaluasi terhadapnya (tingkat signifikansi) diatur pada 0,05, kemudian jumlah sampel dikurangi dengan jumlah Variabel independen, setelah dikurangi 3 dari nilai awal 40, menghasilkan nilai t tabel sekitar 1,6871. Hasil perhitungan t hitung untuk variabel X3 (motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan) adalah 2,034, Nilai yang melebihi ambang batas t tabel adalah 1,6871 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$).

Dari pembahasan diatas dapat disarikan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan tentang Motivasi, Pemberdayaan Dan Keselarasan (X3), responden memilih jawaban paling positif pada indikator X3.3 dengan pernyataan “BPRS SPM membebaskan karyawan untuk memberikan saran”, sedangkan responden memilih jawaban paling negatif pada indikator X3.1 dengan pernyataan “Karyawan memahami visi dan misi perusahaan dengan baik.”

Dari perspektif teori motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan dianggap sebagai instrumen penting bagi perusahaan dalam merangsang peningkatan kinerja karyawan. Karyawan diharapkan dapat mengoptimalkan potensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang tercermin melalui kontribusi mereka terhadap kinerja

perusahaan. Hal ini ditegaskan oleh Arifin (2014) dalam kaitannya dengan hubungan antara motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan dengan manajemen kinerja.