

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum BMT Bina Ummat Sejahtera**

BMT Bina Ummat Sejahtera, didirikan tahun 1995, bertempat di daerah pesisir Utara Jawa, diantara nelayan-nelayan kecil, di Lasem, Rembang. Pemrakarsanya adalah Drs. Abdullah Yazid, MM, berhasil menggerakkan lebih dari 20 para pendiri dengan mengumpulkan modal awal Rp 10 juta. Pada April 2004, BMT Bina Ummat Sejahtera telah memiliki Rp 17,1 Milyar aset. Sampai saat ini BMT Bina Ummat Sejahtera memiliki 42 kantor cabang di Jawa Tengah, 10 kantor cabang di Jawa Timur, 3 kantor cabang di Yogyakarta, dan 2 kantor cabang di Jakarta.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Cabang Utama Semarang BMT Bina Ummat Sejahtera yang meliputi Cabang Buyaran, Cabang Sayung, Cabang Karang Awen, Cabang Mranggen, Cabang Genuk, Cabang Johar, Cabang Banyu Manik, Cabang Kendal, Cabang Kali Wungu, Cabang Limpung.

##### **4.1.2 Sejarah BMT Bina Ummat Sejahtera**

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera berdiri, bermula dari sebuah keprihatinan menatap realitas perekonomian masyarakat lapis bawah yang tidak kondusif dalam mengantisipasi perubahan masyarakat global.

Tahun 1996 Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan

alternatif berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), Karena perkembangan lembaga ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera sampai pada akhirnya pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS).

Sebagaimana motto KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai "Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat" *Dari Ummat Untuk Ummat, Sejahtera Untuk Semua*. Bukanlah mudah dalam mewujudkannya, maka sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, keterbukaan, kekeluargaan, menjadi keniscayaan untuk dilaksanakan, maka Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera selalu berusaha menangkap sinyal-sinyal gerakan ekonomi masyarakat kecil menjadi gerakan jamaah yang bersama-sama mewujudkan kesejahteraan umat.

Sejak awal berdiri sampai sekarang KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera senantiasa mengedepankan kepentingan anggota, salah satu wujud kepedulian tersebut tercermin dalam program kerja yang telah disusun untuk kepentingan anggota, program-program yang saat ini telah teraplikasi seperti pembagian hadiah untuk anggota Si Relat secara proposional tanpa diundi, kepedulian terhadap dunia pendidikan dengan pemberian beasiswa untuk anak anggota kurang mampu, pengajian akbar anggota, pembagian zakat maal dan shodaqoh, pembagian daging kurban dan lain sebagainya. Hal tersebut diatas dilakukan atas dasar Ta'awun dalam rangka pemberdayaan ekonomi ummat penuh kerahmatan, serta sebagai upaya membangun peradaban ekonomi ummat.

### **4.1.3 Visi dan Misi BMT Bina Ummat Sejahtera**

#### 4.1.3.1 Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Terdepan Dalam Pendampingan Usaha Kecil Yang Mandiri.

#### 4.1.3.2 Misi

1. Membangun lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.
2. Menjadikan lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syariah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
3. Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq dan shodaqoh, guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
4. Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang sehat dan tangguh.
5. Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat Islam sebagai Khoera Ummat.

#### **4.1.4 Budaya Kerja BMT Bina Ummat Sejahtera**

BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan mikro syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan.

Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rosulullah, yang disingkat SAFT :

1. Shidiq

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.

2. Amanah

Menjadi terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

3. Fathonah

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, terampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

4. Tablig

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

#### **4.1.5 Produk Pembiayaan Anggota BMT Bina Ummat Sejahtera**

a. Produk Pembiayaan / Kredit Pedagang

Sasaran pembiayaan / kredit ini dengan sistem angsuran harian, mingguan dan bulanan dengan jangka waktu pembayaran sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

b. Produk Pembiayaan / Kredit Pertanian

Sasaran pembiayaan pertanian dititik beratkan pada modal tanam dan pemupukan, jumlah modal yang dibutuhkan disesuaikan dengan luas lahan

garam, pembiayaan ini dengan sistem musiman, atau jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.

c. Produk Pembiayaan / Kredit Nelayan

Jenis pembiayaan yang diperuntukkan bagi masyarakat nelayan, produk ini sangat fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat nelayan berupa pemupukan modal nelayan dengan pengadaan sarana penangkapan ikan, dengan sistem angsuran yang telah ditentukan oleh KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera dan Mudhorib.

d. Produk Pembiayaan / Kredit Industri dan Jasa

Produk ini dikhususkan bagi para pengusaha yang bergerak dalam bidang pengembangan jasa, dan industri, PNS melalui sistem angsuran ataupun jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.

#### **4.1.6 Produk Simpanan BMT Bina Ummat Sejahtera**

Produk yang ditawarkan BMT Bina Ummat Sejahtera untuk menghimpun dana dari pihak ketiga antara lain:

a. Simpanan Sukarela Lancar (Si Relas)

Simpanan lancar, sistem penyetoran dan pengembaliannya dapat dilakukan setiap saat, penyetoran Si Relas dapat dilakukan melalui sistem jemput bola yakni pengelola/petugas akan mendatangi anggota yang hendak menitipkan dana. Jasa atau bagi hasil diperhitungkan dengan nisbah 30% : 70%

b. Simpanan Sukarela berjangka (Si Suka)

Simpanan berjangka dengan sistem setoran dapat dilakukan setiap saat dan pengembaliannya disesuaikan dengan tanggal valuta. Jenis simpanan Si Suka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 1 tahun.

c. Simpanan Siswa Pendidikan (Si Sidik)

Simpanan yang dipersiapkan sebagai penunjang khusus untuk biaya pendidikan dengan cara penyetorannya setiap bulan atau sekali diawal dan pengembaliannya pada saat siswa akan masuk Perguruan Tinggi.

d. Simpanan Haji

Bentuk simpanan yang ditunjukan bagi ummat Islam yang hendak menunaikan Ibadah Haji, Simpanan Haji menggunakan prinsip Wadiah Yadhomanah dan Ijarah Bittamlik sehingga memberikan kemudahan dan manfaat dalam menunaikan Ibadah Haji serta mempunyai nilai dakwah bil jama'ah.

e. Simpanan Ta'awun Sejahtera (Si Tara)

Simpanan yang didukung dengan fasilitas teknologi online. Dengan akad Wadiah semakin mempermudah dan menguntungkan anggota dalam bertransaksi.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 jenis, yaitu:

1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui sebagaimana dalam gambar 4.1 berikut:

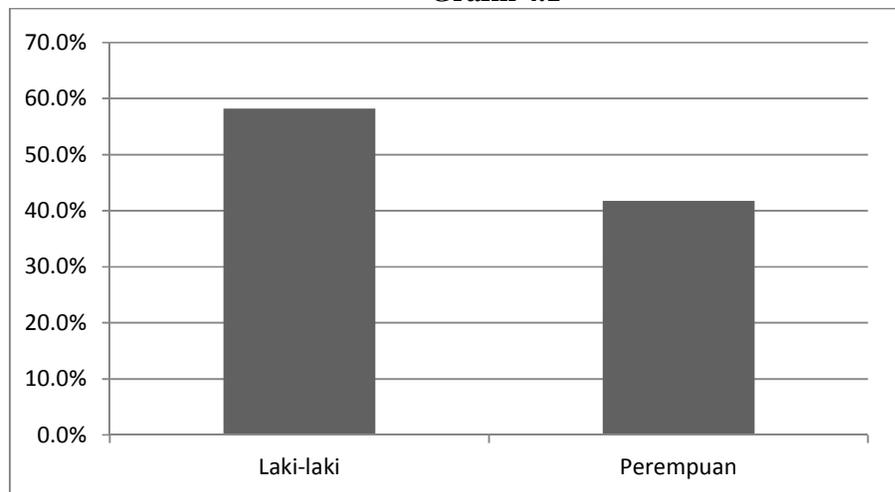
**Tabel 4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	58.2	58.2	58.2
	Perempuan	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Cabang Utama Semarang yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 32 orang dengan presentase 58,2%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 23 orang dengan presentase 41,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar yang menunjukkan jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh:

**Grafik 4.1**

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

## 2 Usia Responden

Deskripsi responden dalam klasifikasi usia, peneliti membaginya dalam lima jenis, diantaranya adalah responden dengan usia dibawah 20 tahun, 20 tahun s/d 29 tahun, 30 tahun s/d 39 tahun, 40 tahun s/d 49 tahun dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun. Adapun deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

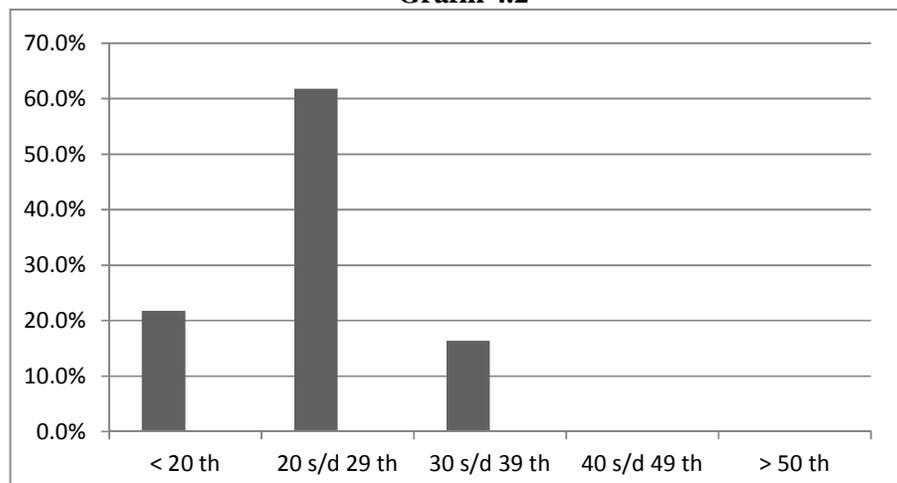
**Tabel 4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 th	12	21.8	21.8	21.8
	20 s/d 29 th	34	61.8	61.8	83.6
	30 s/d 39 th	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa usia dari responden BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang yang dijadikan sampel, yang usianya kurang dari 20 tahun ada 12 orang yakni sebesar 21,8%. Yang usianya diantara 20 s/d 29 tahun ada 34 orang yakni sebesar 61,8%. Yang usianya diantara 30 s/d 39 tahun ada 9 orang yakni sebesar 16,4%. Yang usianya diantara 40 s/d 49 tahun dan yang usianya diatas 50 adalah 0% artinya tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang usianya antara 20 tahun s/d 29 tahun.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar usia responden yang dapat dilihat pada grafik berikut:

**Grafik 4.2**

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

### 3 Pekerjaan Responden

Adapun data mengenai pekerjaan responden karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang adalah sebagai berikut:

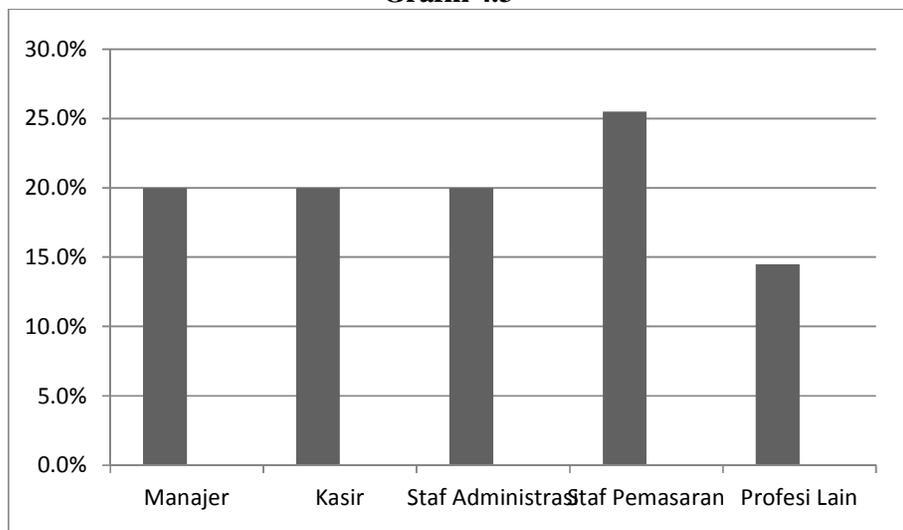
**Tabel 4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajer	11	20.0	20.0	20.0
	Kasir	11	20.0	20.0	40.0
	Staf Administrasi	11	20.0	20.0	60.0
	Staf Pemasaran	14	25.5	25.5	85.5
	Profesi Lain	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang adalah: Manajer 11 orang atau 20,0%. Kasir 11 orang atau 20,0%. Staf Administrasi 11 orang atau 20,0%. Staf Pemasaran 14 atau 25,5%. Dan Profesi Lain 8 atau 14,5%.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pekerjaan responden yang dapat dilihat pada grafik berikut:

**Grafik 4.3**

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

#### 4 Tingkat Pendidikan

Data tentang deskripsi responden dalam klasifikasi tingkat pendidikan, peneliti membaginya dalam tiga kategori, yaitu SMP, SMA, dan Sarjana. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	42	76.4	76.4	76.4
Sarjana	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

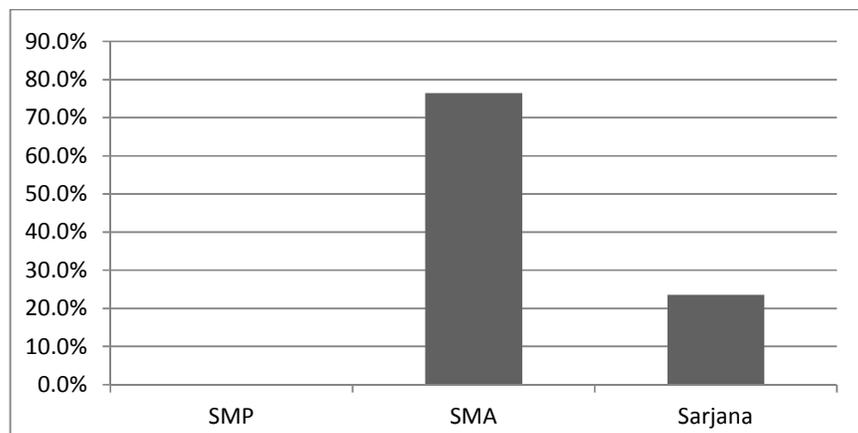
*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa pendidikan karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang yang menjadi responden Pendidikan SMP tidak ada. Pendidikan SMA atau sederajat sebanyak 42 orang atau

76,4%. Dan pendidikan Sarjana sebanyak 13 orang atau 23,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan adalah SMA.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pendidikan responden karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera yang dapat dilihat pada grafik berikut:

**Grafik 4.4**



*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

### 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 4.3.1 Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variable. hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk  $(dk) = n-1$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Apabila  $r_{hitung}$  untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Pengujian ini dilakukan apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Hasil dari pengujian validitas kuesioner dapat diketahui sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian.

Untuk mengetahui soal valid dan tidak valid dapat dilihat nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan tabel *corelation produk moment* untuk dk (Derajat Kebebasan) =  $n-1 = 55 - 1 = 54$  untuk alfa 5% adalah 0,266. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid dan sebaliknya.

**Tabel 4.5**

**Uji Validitas Instrumen Variabel Sistem Pemberian Upah Islami**

Variabel	Item	Corrected item-total correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Sistem pemberian Upah Islami (x)	Q1	0,018	0,266	Tidak Valid
	Q2	0,172	0,266	Tidak Valid
	Q3	0,407	0,266	Valid
	Q4	0,613	0,266	Valid
	Q5	0,665	0,266	Valid
	Q6	0,222	0,266	Tidak Valid
	Q7	0,506	0,266	Valid
	Q8	0,455	0,266	Valid
	Q9	0,44	0,266	Valid
	Q10	0,615	0,266	Valid
	Q11	0,474	0,266	Valid
	Q12	0,388	0,266	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif dibanding  $r_{tabel}$  untuk dk (Derajat Kebebasan) =  $n-1 = 55 - 1 = 54$  untuk alfa 5% adalah 0,266. terkecuali untuk item Q1, Q2, dan Q6 yang memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dibanding  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator X adalah valid, kecuali untuk item Q1, Q2, dan Q6 harus dihapus karena tidak valid dan perlu dilakukan pengujian validitas kembali tanpa mengikutkan item Q1, Q2, dan Q6.

Tabel 4.6

## Hasil Ulang Uji Validitas Instrumen Variabel Sistem Pemberian Upah Islami

Variabel	Item	Corrected item-total correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Sistem pemberian Upah Islami (x)	Q3	0,409	0,266	Valid
	Q4	0,604	0,266	Valid
	Q5	0,641	0,266	Valid
	Q7	0,501	0,266	Valid
	Q8	0,436	0,266	Valid
	Q9	0,529	0,266	Valid
	Q10	0,555	0,266	Valid
	Q11	0,602	0,266	Valid
	Q12	0,504	0,266	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item yang di hitung ulang memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif dibanding  $r_{tabel}$  untuk dk (Derajat Kebebasan) =  $n-1 = 55 - 1 = 54$  untuk alfa 5% adalah 0,266. maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator variabel X adalah valid.

Tabel 4.7

## Uji validitas Instrumen Variabel produktivitas Karyawan

Variabel	Item	Corrected item-total correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Produktivitas Karyawan (y)	Q13	0,543	0,266	Valid
	Q14	0,65	0,266	Valid
	Q15	0,808	0,266	Valid
	Q16	0,568	0,266	Valid
	Q17	0,671	0,266	Valid
	Q18	0,016	0,266	Tidak Valid
	Q19	0,724	0,266	Valid
	Q20	0,629	0,266	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif dibanding  $r_{tabel}$  untuk dk (Derajat Kebebasan) =  $n-1 = 55 - 1 = 54$  untuk alfa 5% adalah 0,266. terkecuali untuk item q18 yang memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dibanding  $r_{tabel}$  sebesar 0,016 maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator Y adalah valid, kecuali untuk item Q18 harus dihapus karena tidak valid dan perlu dilakukan pengujian validitas kembali tanpa mengikutkan item Q18.

**Tabel 4.8**

**Hasil Ulang Uji validitas Instrumen Variabel Produktivitas karyawan**

Variabel	Item	Corrected item-total correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Produktivitas Karyawan (y)	Q13	0,567	0,266	Valid
	Q14	0,677	0,266	Valid
	Q15	0,812	0,266	Valid
	Q16	0,567	0,266	Valid
	Q17	0,706	0,266	Valid
	Q19	0,708	0,266	Valid
	Q20	0,61	0,266	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item yang di hitung ulang memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif dibanding  $r_{tabel}$  untuk dk (Derajat Kebebasan) =  $n-1 = 55 - 1 = 54$  untuk alfa 5% adalah 0,266. maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator variabel Y adalah valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengetahui soal tersebut reliabel atau tidak dilihat pada nilai Alpha dicocokkan dengan nilai  $r_{tabel} = 0,266$  apabila nilai Alpha lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka artinya signifikan atau reliabel dan sebaliknya:

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha	Keterangan
X	12 Item	0,739	Reliabel
Y	8 Item	0,843	Reliabel

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Untuk variabel (X) dilihat pada nilai Alpha = 0,739 dicocokkan dengan nilai tabel *r produc moment* adalah 0,266, ternyata nilai Alpha lebih besar dari r tabel artinya signifikan atau reliabel.

Untuk variabel (Y) dilihat pada nilai Alpha = 0,843 dicocokkan dengan nilai tabel *r produc moment* adalah 0,266, ternyata nilai Alpha lebih besar dari r tabel artinya signifikan atau reliabel.

#### 4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal.

Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

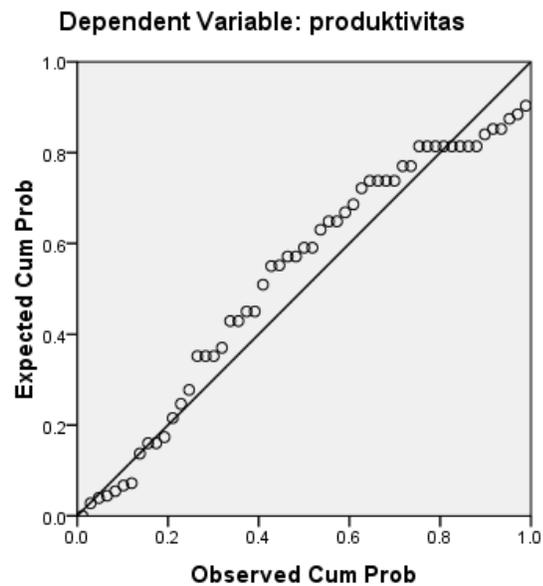
- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut:

### Grafik 4.5

#### Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar desekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi produktivitas karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

## 4.5 Deskriptif Variabel Penelitian

### 4.5.1 Variabel Sistem Pemberian Upah Islami ( X )

Dalm variabel sistem pemberian upah Islami disini terdiri atas 4 indikator yaitu: sistem pengupahan, sistem upah menurut produktivitas, sistem upah menurut senioritas, sistem upah menurut kebutuhan.

1. Indikator sistem pengupahan.

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator sistem pengupahan dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sistem Pengupahan**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
1	32	58,2	23	41,8	0	0	0	0	0	0	55	100
2	4	7,3	50	90,9	0	0	1	1,8	0	0	55	100
3	8	14,5	44	80	2	3,6	1	1,8	0	0	55	100

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel 4.10 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator sistem pengupahan tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera sudah menerima upah tepat waktu.

Untuk Q1 sebanyak 58,2% item pertanyaan didominasi oleh jawaban sangat setuju, 41,8% menjawab setuju. Dan untuk Q2 sebanyak 7,3% menjawab sangat setuju, 50,0% menjawab setuju, sisanya 1,8% menjawab tidak setuju. Sedangkan untuk Q3 sebanyak 14,5% menjawab sangat setuju, 80,0% didominasi jawaban setuju, sisanya 1,8% menjawab tidak setuju.

2. Indikator sistem upah menurut produksi.

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap Indikator sistem upah menurut produksi dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sistem Upah Menurut**  
**Produksi**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
4	10	18,2	44	80	0	0	1	1,8	0	0	55	100
5	5	9,1	45	82	2	3,6	3	5,5	0	0	55	100
6	3	5,5	28	51	4	7,3	14	25,5	6	10,9	55	100

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel 4.11 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator sistem upah menurut produksi tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera sudah menerima upah sesuai dengan pekerjaannya.

Untuk Q4 Sebanyak 18,2% item pertanyaan dijawab sangat setuju, 80,0% item pertanyaan didominasi oleh jawaban setuju, sisanya 1,8 dijawab tidak setuju. Dan untuk Q5 sebanyak 9,1% menjawab sangat setuju, 82,0% didominasi jawaban setuju, 3,6% item menjawab netral, sisanya 5,5% menjawab tidak setuju. Sedangkan untuk Q6 sebanyak 5,5% menjawab sangat setuju, 51,0% jawaban setuju, 7,3% menjawab netral, 25,5% menjawab tidak setuju, terahir 10,9% menjawab sangat tidak setuju.

3. Indikator sistem upah menurut senioritas.

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap Indikator sistem upah menurut senioritas dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sistem Upah Menurut**  
**Senioritas.**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
7	4	7,3	46	83,6	4	7,3	1	1,8	0	0	55	100
8	4	7,3	46	8,36	3	5,5	1	1,8	1	1,8	55	100
9	1	1,8	50	90,9	3	5,5	1	1,8	0	0	55	100

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel 4.12 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator sistem upah menurut senioritas tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera sudah menerima kenaikan upah pada waktu tertentu.

Itu terbukti pada Q7 Sebanyak 7,3% item pertanyaan dijawab sangat setuju, 83,6% item pertanyaan didominasi oleh jawaban setuju, dan 7,3% menjawab netral, sisanya 1,8 dijawab tidak setuju. Dan untuk Q8 sebanyak 7,3% menjawab sangat setuju, 83,6% didominasi jawaban setuju, 5,5% item menjawab netral, sisanya tidak setuju dan sangat tidak setuju menjawab 1,8%. Sedangkan untuk Q9 sebanyak 1,8% menjawab sangat setuju, 90,9% didominasi jawaban setuju, 5,5% menjawab netral, 1,8% menjawab tidak setuju.

4. Indikator sistem upah menurut kebutuhan.

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap Indikator sistem upah menurut senioritas dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sistem Upah Menurut**  
**Kebutuhan**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
10	10	18,2	41	74,5	4	7,3	0	0	0	0	55	100
11	1	1,8	41	74,5	12	21,8	1	1,8	0	0	55	100
12	0	0	39	70,9	15	27,3	1	1,8	0	0	55	100

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel 4.13 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator sistem upah menurut senioritas tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera sudah menerima upah yang layak dan adil.

Itu terbukti pada Q10 Sebanyak 18,2% item pertanyaan dijawab sangat setuju, 74,5% item pertanyaan didominasi oleh jawaban setuju, dan 7,3% menjawab netral. Dan untuk Q11 sebanyak 1,8% menjawab sangat setuju, 74,5% didominasi jawaban setuju, 21,8% item menjawab netral, sisanya 1,8% menjawab tidak setuju. Sedangkan untuk Q12 sebanyak 90,9% didominasi jawaban setuju, dan 27,3% menjawab netral, sisanya 1,8% menjawab tidak setuju.

#### **4.5.2 Variabel Produktivitas Karyawan ( Y )**

Definisi produktivitas adalah kemampuan Sumber Daya Manusia untuk dapat menghasilkan suatu karya yang bermanfaat bagi perusahaan. Dalam variabel Produktivitas karyawan disini terdiri atas 4 indikator yaitu: prestasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja.

1. Indikator Prestasi kerja.

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator prestasi kerja dapat dilihat pada gambar 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
13	37	67,3	18	32,7	0	0	0	0	0	0	55	100
14	33	60	21	38,2	1	1,8	0	0	0	0	55	100

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel 4.14 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator sistem upah menurut senioritas tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera sudah melaksanakan pekerjaan dengan optimal.

Itu terbukti pada Q13 Sebanyak 67,3% item pertanyaan didominasi jawaban sangat setuju, 32,7% item pertanyaan dijawab setuju. Dan untuk Q14 sebanyak 60,0% menjawab sangat setuju, 38,2% jawaban setuju, dan sisanya 1,8% item menjawab netral.

2. Indikator Kualitas kerja.

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator kualitas kerja dapat dilihat pada gambar 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.15****Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
15	39	70,9	12	21,8	4	7,3	0	0	0	0	55	100
16	29	52,7	25	45,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel 4.15 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator sistem upah menurut senioritas tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera puas dengan hasil kerja mereka.

Terbukti pada Q15 Sebanyak 70,9% item pertanyaan didominasi jawaban sangat setuju, 21,8% item pertanyaan dijawab setuju, 7,3% menjawab netral. Dan untuk Q16 sebanyak 52,7% menjawab sangat setuju, 45,5% jawaban setuju, dan sisanya 1,8% item menjawab netral.

3. Indikator Kuantitas kerja.

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator kuantitas kerja dapat dilihat pada gambar 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16****Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
17	37	67,3	16	29,1	2	3,6	0	0	0	0	55	100
18	9	16,4	46	83,6	0	0	0	0	0	0	55	100

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel 4.16 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator sistem upah menurut senioritas tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa

karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Terbukti pada Q17 Sebanyak 67,3% item pertanyaan didominasi jawaban sangat setuju, 29,1% item pertanyaan dijawab setuju 3,6% menjawab netral. Dan untuk Q18 sebanyak 16,4% menjawab sangat setuju, 83,6% pertanyaan didominasi jawaban setuju.

#### 4. Indikator Disiplin kerja.

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator disiplin kerja dapat dilihat pada gambar 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
19	50	90	3	5,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100
20	49	89,1	4	7,3	2	3,6	0	0	0	0	55	100

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel 4.17 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator sistem upah menurut senioritas tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera dapat mematuhi segala aturan keputusan dari perusahaan,

Terbukti pada Q19 Sebanyak 90,0% item pertanyaan didominasi jawaban sangat setuju, 5,5% item pertanyaan dijawab setuju, 3,6% menjawab netral. Dan untuk Q20 sebanyak 89,1% item menjawab sangat setuju, 7,3% menjawab setuju, terahir 3,6% menjawab netral.

## 4.6 Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

### 4.6.1 Analisa Regresi Sederhana

Untuk menganalisis data dalam penelitian skripsi ini digunakan analisis regresi, untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan pada sistem pemberian upah Islam terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung persamaan garis regresi yaitu :

$$Y = a + bX$$

Hasil analisis data yang diperoleh dari hasil penghitungan adalah untuk variabel bebas = 0,374 dengan konstanta 19,249 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 19,249 + 0,374(X)$$

Dimana:

Y= Variabel produktivitas karyawan

X= Variabel sistem pemberian upah Islami

1. Konstanta sebesar (Y) sebesar 19,249 menyatakan bahwa jika variabel sistem pemberian upah Islami (X) nilainya adalah 0 (nol) maka produktivitas karyawan (Y) adalah 19,249.
2. Koefisien regresi sistem pemberian upah Islami (X) dari penghitungan linier sederhana didapat nilai koefisien (b)= 0,374 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point, maka sistem pemberian upah Islami (X) akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,374.

#### 4.6.2 Hasil Uji T atau Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	<b>19.249</b>	4.418		4.357	.000	10.388	28.110
	upah Islami	<b>.374</b>	.093	.483	<b>4.013</b>	.000	.187	.560

a. Dependent Variable: produktivitas

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji hipotesis memperoleh hasil uji t hitung sebesar 4,013 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>1</sub>. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

#### 4.6.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 4.19

## Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.483 <sup>a</sup>	.233	.219	2.45272	1.731

a. Predictors: (Constant), upah Islami

b. Dependent Variable: produktivitas

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2011*

Dari tabel di atas diketahui bahwa angka R sebesar 0,483 menunjukkan bahwa korelasi / hubungan antara sistem pemberian upah Islami (X) dengan variabel dependen produktivitas (Y) adalah lemah, karena berada dibawah 0,5.

Angka R square atau Koefisien Determinasi adalah 0,233 (berasal dari  $0,483 \times 0,483$ ). Hal ini berarti 23,3% variasi dari sistem pemberian upah Islami (X) bisa dijelaskan oleh variasi variabel dependent produktivitas (Y). Sedangkan sisanya ( $100\% - 23,3\% = 76,7\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

#### 4.7 Pembahasan

Dalam point pembahasan disini menguraikan fakta-fakta lapangan yang sudah diuraikan diatas kaitannya dengan menjawab rumusan masalah pertama bagaimanakah sistem pemberian upah Islami pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang, serta bagaimanakah pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang.

Melihat penilaian deskriptif kuantitatif sistem pemberian upah Islami sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan pada nilai koefisien regresi sederhana yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel sistem pemberian upah Islami dengan variabel terikat produktivitas karyawan adalah 0,374 dengan konstanta sebesar 19,249. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah  $Y = 19,249 + 0,374 (X)$ . dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel sistem pemberian upah Islami adalah positif terhadap produktivitas karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera, artinya setiap terjadi peningkatan variabel sistem pemberian upah Islami di BMT terkait, maka produktivitas juga akan mengalami kenaikan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, perlu melihat nilai dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan diatas, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka  $R^2$  (R square) adalah sebesar 0,233, yang artinya besar pengaruh variabel independen (sistem pemberian upah Islami) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) adalah 0,233 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel sistem pemberian upah Islami (X) dalam upaya menjelaskan variabel produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 23,3% sedangkan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , diketahui dari item uji hipotesis parsial diatas menunjukkan bahwa hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 4,013 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Upah merupakan balas jasa untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi karyawan. Maksud pokok pemberian upah adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang. Upah diberikan perusahaan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Karena salah satu aspek mendasar seseorang untuk bekerja atau menjadi karyawan pada suatu perusahaan adalah karena ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk biaya hidupnya. Dengan memberikan pemberian gaji yang layak akan membuat karyawan merasa telah diperhatikan dan kerja keras yang mereka lakukan telah dihargai oleh perusahaan. Dalam kondisi seperti ini karyawan akan bekerja secara disiplin dan hasilnya adalah kinerja yang semakin tinggi.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun memperhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung dalam bentuk upah baik upah lembur, insentif, komisi dan bonus serta kesejahteraan. Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa uang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya upah hubungan tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini variabel sistem upah Islami memberikan sumbangan efektif 23,3% terhadap produktivitas karyawan dan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. ini menunjukkan bahwa sistem upah Islami memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan pendapat Panji Anoraga (1998: 56)

yang menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena diberikan upah yang sesuai, maka akan timbul semangat. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan.