

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sesuai dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan $Y = 57,748 + 0,182(X)$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,031, ini berarti 3,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sisanya sebesar 96,9% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.
2. Prinsip adil dalam pemberian kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang. Hal ini terbukti dari hasil uji t hitung sebesar 0,960 dengan tingkat signifikan sebesar 0,345. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,05 < 0,345$), maka dengan demikian H_1 ditolak dan menerima H_0 . Jadi bisa dikatakan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara pengaruh prinsip adil dalam pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini variabel prinsip adil dalam pemberian kompensasi tidak begitu memberikan sumbangan efektif yaitu hanya sebesar 3,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 96,9% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain. Ini menunjukkan bahwa prinsip adil dalam pemberian kompensasi tidak memberikan pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, sebagai berikut:

1. Bagi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera diharapkan lebih memperhatikan karyawan, hak-hak karyawan kesejahteraan serta yang lebih penting konsep adil itu agar dijalankan disetiap lini. Sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki kinerja yang tinggi.
2. Idealisme produk dan kinerja yang berdasarkan operasional Syari'at Islam harus terus dipertahankan dalam Lembaga Keuangan Syari'ah, karena hal tersebut yang membedakannya dengan Lembaga Keuangan Konvensional.
3. Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Penutup

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan, hidayah dan taufik-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang kita harapkan syafa'atnya kelak di hari kiamat.

Penulis menyadari meskipun dalam penulisan skripsi ini telah berusaha semaksimal mungkin, namun dalam penulisan ini tidak lepas dari kesalahan dan kekeliruan. Hal itu semata-mata merupakan keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak demi perbaikan yang akan datang untuk mencapai kesempurnaan.