

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Diskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum BMT Bina Ummat Sejahtera

BMT Bina Ummat Sejahtera, didirikan tahun 1995, bertempat di daerah pesisiran 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 Karangawen, cabang Mranggen, cabang Genuk.

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 Seraba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah (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 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 Rela 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 aghninya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq dan shodaqoh, guna mempercepat proses mensejahterakan umat sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
4. Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi umat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang sehat dan tangguh.
5. Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi umat, sehingga menghantarkan umat 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

1. Produk Pembiayaan / Kredit Pedagang

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

2. 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.

3. 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.

4. 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 Relat)

Simpanan lancar, sistem penyetoran dan pengembaliannya dapat dilakukan setiap saat, penyetoran Si Relat 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 diawali dan pengembaliannya pada saat siswa akan masuk Perguruan Tinggi.

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 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	12	38,7 %
Perempuan	19	61,3 %
Total	31	100 %

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

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 perempuan, yaitu sebanyak 19 orang dengan presentase 61,3%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 12 orang dengan presentase 3,87%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan adalah perempuan untuk kantor cabang utama Semarang (Genuk, Buyaran, Johar, Mranggen, Karangawen dan Sayung).

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

Karakteristik Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Presentase (%)
< 20 th	2	6,45 %
20-29 th	24	77,4 %
30-39 th	5	16,15 %
> 40 th	-	0%

Total	31	100 %
-------	----	-------

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

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 2 orang yakni sebesar 6,45%. Yang usianya diantara 20 s/d 29 tahun ada 24 orang sebesar 77,4%. Yang usianya diantara 30 s/d 39 tahun ada 5 orang yakni sebesar 16,15% dan usianya diatas 40 adalah 0% artinya tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang berusia antara 20 tahun s/d 29 tahun.

3. Pekerjaan Responden

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

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
Manajer	3	9,67 %
Kasir	6	19,35 %
Staf Administrasi	9	29,0 %
Staf Pemasaran	11	35,48 %
Profesi Lain	2	6,5%

Total	31	100%
-------	----	------

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

Tabel diatas menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang adalah: Manajer 3 orang atau 9,67 %. Kasir 6 orang atau 19, 35%. Staf Administrasi 9 orang atau 29,0 %. Staf Pemasaran 11 atau 35, 48% dan Profesi lain 2 atau 6,5%.

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 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMP	-	0 %
SMA	26	83,9 %
Sarjana	5	16,1 %
Total	31	100 %

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

Tabel diatas 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 26 orang atau 83,9 %. Dan pendidikan Sarjana sebanyak 5 orang atau 16,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan adalah SMA.

4.3 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan antara 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 table correlation produk moment untuk dk (Derajat Kebebasan) = $n-1 = 31-1 = 30$ untuk alfa 5% adalah 0,349%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 4.5

**Uji Validitas Instrumen Variabel Prinsip Adil Dalam Pemberian
Kompensasi**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Prinsip Adil Dalam Pemberian Kompensasi (X)	Q1	0,587	0,349	Valid
	Q2	0,435	0,349	Valid
	Q3	0,156	0,349	Tidak Valid
	Q4	0,640	0,349	Valid
	Q5	0,742	0,349	Valid
	Q6	0,479	0,349	Valid
	Q7	0,604	0,349	Valid
	Q8	0,713	0,349	Valid

Sumber: output SPSS yang telah diolah, 2013

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) = $n-1 = 31-1 = 30$ untuk alfa 5% adalah 0,349, terkecuali untuk item Q3 yang lebih kecil dibanding r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator X adalah valid, kecuali untuk item Q3 harus dihapus karena tidak valid

dan perlu dilakukan pengujian validitas kembali tanpa mengikutkan item Q3.

Tabel 4.6

Hasil Ulang Uji Validitas Instrumen Variabel Prinsip Adil Dalam Pemberian Kompensasi

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Prinsip Adil Dalam Pemberian Kompensasi (X)	Q1	0,555	0,349	Valid
	Q2	0,390	0,349	Valid
	Q4	0,753	0,349	Valid
	Q5	0,765	0,349	Valid
	Q6	0,496	0,349	Valid
	Q7	0,719	0,349	Valid
	Q8	0,759	0,349	Valid

Sumber: output SPSS yang telah diolah, 2013

Dari tabel diatas 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 disbanding r_{tabel} untuk dk (Derajat Kebebasan) = $n-1 = 31-1 = 30$ untuk alfa 5% adalah 0,349 , maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator variabel X adalah valid.

Tabel 4.7

Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Q1	0,258	0,349	Tidak Valid
	Q2	0,166	0,349	Tidak Valid
	Q3	0,083	0,349	Tidak Valid
	Q4	0,530	0,349	Valid
	Q5	0,519	0,349	Valid
	Q6	0,738	0,349	Valid
	Q7	0,612	0,349	Valid
	Q8	0,576	0,349	Valid
	Q9	0,285	0,349	Tidak Valid
	Q10	0,416	0,349	Valid
	Q11	0,468	0,349	Valid
	Q12	0,267	0,349	Tidak Valid
	Q13	0,094	0,349	Tidak Valid
	Q14	0,678	0,349	Valid
	Q15	0,640	0,349	Valid

Sumber: output SPSS yang telah diolah, 2013

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) = $n-1 = 31-1 = 30$ untuk alfa 5% adalah 0,349 terkecuali untuk item Q1, Q2, Q3, Q9, Q12 dan Q13 yang memiliki r_{hitung} lebih kecil dibanding r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator Y adalah valid kecuali item Q1, Q2, Q3, Q9, Q12 dan Q13 harus dihapus karena tidak valid dan perlu dilakukan pengujian validitas kembali tanpa mengikutkan item Q1, Q2, Q3, Q9, Q12 dan Q13.

Tabel 4.8

Hasil Ulang Uji Validitas 1 Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Q4	0,543	0,349	Valid
	Q5	0,675	0,349	Valid
	Q6	0,780	0,349	Valid
	Q7	0,640	0,349	Valid
	Q8	0,773	0,349	Valid
	Q10	0,285	0,349	Tidak Valid
	Q11	0,418	0,349	Valid
	Q14	0,632	0,349	Valid

	Q15	0,610	0,349	Valid
--	-----	-------	-------	-------

Sumber: output SPSS yang telah diolah, 2013

Dari tabel pengujian ulang pertama masih terdapat item yang belum valid yaitu item Q10, yang memiliki r_{hitung} lebih kecil dibanding r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator Y adalah valid kecuali item Q10 harus dihapus karena tidak valid dan perlu dilakukan pengujian validitas kembali tanpa mengikutkan item Q10.

Tabel 4.9

Hasil Ulang Uji Validitas 2 Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja	Q4	0,558	0,349	Valid
	Q5	0,662	0,349	Valid
	Q6	0,782	0,349	Valid
	Q7	0,593	0,349	Valid
	Q8	0,809	0,349	Valid
	Q11	0,903	0,349	Valid
	Q14	0,639	0,349	Valid
	Q15	0,626	0,349	Valid

Sumber: output SPSS yang telah diolah, 2013

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom corrected item-total correlation untuk masing-masing item yang dihitung ulang memiliki r_{hitung} lebih besar dan positif dibandingkan r_{tabel} untuk dk (Derajat Kebebasan) = $n-1 = 31-1 = 30$ untuk alfa 5% adalah 0,349, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator variabel Y adalah valid.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengetahui soal tersebut reliabel atau tidak dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60.

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas

Variabel	Realiability Coefficients	Cronbach's Alpha	Keterangan
X	7 item	0,862	Realibel
Y	8 item	0,866	Realibel

Sumber: output SPSS yang telah diolah, 2013

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel X (Prinsip Adil dalam Pemberian Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dikatakan 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 adalah data yang memiliki distribusi normal.

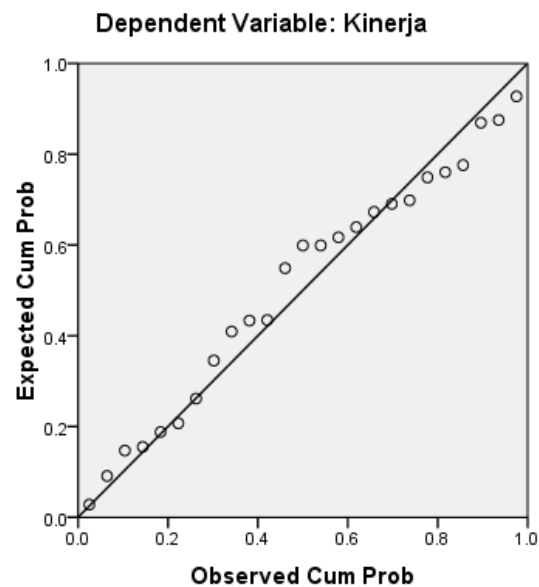
Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

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

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada grafik 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: output SPSS yang telah diolah, 2013

Dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.5 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari prinsip adil dalam pemberian kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

4.5.1 Variabel Prinsip Adil Dalam Pemberian Kompensasi (X)

Dalam variabel prinsip adil dalam pemberian kompensasi disini terdiri atas 3 indikator yaitu:

1. Indikator individu membandingkan *input* dan *outcome* pekerjaannya dengan individu lain.

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator individu membandingkan *input* dan *outcome* pekerjaannya dengan individu lain adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Individu
Membandingkan *Input* Dan *Outcome* Pekerjaannya dengan
Individu Lain**

tem	Total		Total		Total		Total		Total		Total	
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Jmlh	%
Q1	1	3	5	16	17	55	8	26	0	0	31	100
Q2	2	6.5	17	54.8	9	29	3	9.7	0	0	31	100
Q3	3	9.7	14	45	10	32.3	4	13	0	0	31	100
Q4	1	3	10	32.3	5	16	12	22.6	3	9.7	31	100

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

Dari tabel 4.11, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator individu membandingkan *input* dan *outcome* pekerjaannya dengan individu lain tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan netral.

Untuk Q1 sebanyak 55% item pertanyaan didominasi oleh jawaban netral, 26% menjawab tidak setuju, sisanya sebesar 16% setuju dan 1% sangat setuju. Dan untuk Q2 sebanyak 54,8% setuju, 29% responden menjawab netral dan sisanya 9,7% tidak setuju dan 6,5% sangat setuju. Untuk Q3 sebanyak 45% setuju, 32,3% netral, 13% tidak setuju dan sisanya 9,7% sangat setuju. Sedangkan untuk Q4 responden menjawab sangat setuju sebanyak 3%, setuju 32,3%, netral 16%, tidak setuju 22,6% dan sisanya sangat tidak setuju sebanyak 9,7%

2. Indikator membandingkan karyawan yang sejenis pada organisasi yang sejenis.

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap Indikator membandingkan karyawan yang sejenis pada organisasi yang sejenis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator
Membandingkan Karyawan yang Sejenis pada Organisasi
yang Sejenis.**

Item	Total		Total		Total		Total		Total		Total	
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Jmlh	%
Q5	1	3	8	26	15	48.4	7	22.6	0	0	31	100
Q6	1	3	17	55	11	36	1	3	1	3	31	100

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

Dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator membandingkan karyawan yang sejenis pada

organisasi yang sejenis tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan netral.

Untuk Q5 sebanyak 48,4% item pertanyaan didominasi oleh jawaban netral, 22,6% menjawab tidak setuju, sisanya sebesar 26% setuju dan 3% sangat setuju. Sedangkan untuk Q6 responden menjawab setuju sebanyak 55%, netral 16%, sangat setuju 3%, tidak setuju 2% dan sisanya sangat tidak setuju juga sebanyak 3%.

3. Indikator tingkat imbalan yang sesuai dengan nilai-nilai relatif pegawai internal bagi suatu organisasi

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tingkat Imbalan yang Sesuai dengan Nilai-Nilai Relatif Pegawai Internal Bagi Suatu Organisasi

Item	Total		Total		Total		Total		Total		Total	
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Jmlh	%
Q7	11	36	10	32	6	19.3	1	3	3	9.7	31	100
Q8	4	13	15	48	8	26	2	6.5	2	6.5	31	100

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

Dari tabel 4.13, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk Indikator tingkat imbalan yang sesuai dengan nilai-nilai relatif pegawai internal bagi suatu organisasi

tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju.

Untuk item Q7 pertanyaan didominasi oleh jawaban sangat setuju sebanyak 36%, setuju 32%, netral 14,3% sangat tidak setuju 9,7% dan sisanya tidak setuju sebesar 3%. Sedangkan untuk Q8 responden menjawab setuju sebanyak 48%, netral 26%, sangat setuju 13%, tidak setuju 6,5% dan sangat tidak setuju juga sebanyak 6,5%.

4.5.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan terdiri atas 3 indikator yaitu: produktivitas, efisiensi, dan epektifitas.

1. Indikator produktivitas

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Produktivitas

Item	Total		Total		Total		Total		Total		Total	
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Jmlh	%
Q1	3	9.7	14	45.1	7	22.6	7	22.6	0	0	31	100
Q2	8	25.8	15	48.4	8	25.8	0	0	0	0	31	100
Q3	20	64.5	10	32.3	1	3.2	0	0	0	0	31	100
Q4	5	16.1	13	42	1	3.2	2	6.5	0	0	31	100
Q5	20	64.5	11	35.5	0	0	0	0	0	0	31	100

Q6	10	32.3	16	51.6	5	16.1	0	0	0	0	31	100
Q7	9	29	21	67.8	1	3.2	0	0	0	0	31	100
Q8	19	61,3	11	35,5	0	0	0	0	1	3,2	31	100

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

Dari tabel 4.14, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator produktivitas tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera melaksanakan pekerjaan dengan produktif.

Untuk Q1 sebanyak 45,1% item pertanyaan didominasi oleh jawaban setuju, 22,6% netral, dan 22,6% menjawab tidak setuju, sisanya sebesar 3% sangat setuju. Dan untuk Q2 sebanyak 48,4% setuju, 25,8% responden menjawab sangat setuju dan netral. Untuk Q3 sebanyak 64,5% sangat setuju, setuju 32,3% dan netral 3,2%. Sedangkan untuk Q4 responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,3%, setuju 42%, netral 3,2%, dan sisanya tidak setuju 6,5%. Untuk Q5 didominasi sangat setuju 64,5%, 35,5% responden menjawab setuju. Q6 sebanyak 51,6% setuju, 32,3% sangat setuju dan 16,1% netral. Dan Q7 sebanyak responden 67,8% menjawab setuju, sangat setuju 29% dan sisanya netral 3,2%. Sedangkan Q8 responden memilih sangat setuju sebanyak 61,3%, setuju 35,5% dan sisanya 3,2% sangat tidak setuju.

2. Indikator efisiensi

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator efisiensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efisiensi

Item	Total		Total		Total		Total		Total		Total	
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Jmlh	%
Q9	7	22.6	18	58	6	19.4	0	0	0	0	31	100
Q10	8	25.6	22	71.2	1	3,2	0	0	0	0	31	100
Q11	4	12,9	19	61,3	7	22,6	1	3,2	0	0	31	100

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

Dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator efisiensi tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera melaksanakan pekerjaan dengan efisien.

Untuk Q9 sebanyak 58% item pertanyaan didominasi oleh jawaban setuju, sangat setuju 22,6% dan sisanya netral sebesar 14,4%. Dan untuk Q2 sebanyak 71,2% setuju, 25,6% responden menjawab sangat setuju dan netral sebanyak 3,2%. Sedangkan untuk Q3 sebanyak 61,3% setuju, netral 22,6%, sangat setuju 12,9% dan tidak setuju sebanyak 3,2%.

3. Indikator evektifitas

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator evektifitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Evektifitas

Item	Total		Total		Total		Total		Total		Total	
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Jmlh	%
Q12	11	35.5	18	58	2	6.5	0	0	0	0	31	100
Q13	10	32.2	16	51.6	5	16.2	0	0	0	0	31	100
Q14	6	19.4	21	67.7	4	12.9	0	0	0	0	31	100
Q15	7	22,6	21	67,7	3	9,7	0	0	0	0	31	100

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2013

Dari tabel 4.16, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator evektifitas tergolong sangat baik. Mayoritas responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju bahwa karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera melaksanakan pekerjaan dengan evektif.

Untuk Q12 sebanyak 58% item pertanyaan didominasi oleh jawaban setuju, sebesar 35,5% sangat setuju, dan sisanya netral 6,5%. Dan untuk Q13 sebanyak 51,6% setuju, 32,2% responden menjawab sangat setuju dan netral sebanyak 16,2%. Untuk Q14 sebanyak 67,7% setuju, sangat setuju 19,4% dan netral 12,4%. Sedangkan untuk Q15 respponden menjawab

setuju sebanyak 67,7%, sangat setuju 22,6% dan sisanya netral 9,7%.

4.6 Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisis data dalam penelitian skripsi ini digunakan analisis regresi, untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan pada prinsip adil dalam pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun rumus yang digunakan untuk mengitung persamaan garis regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

Hasil analisis data yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah untuk variabel bebas = 0,182 dengan konstanta 57,748 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 57,748 + 0,182 (X)$$

Dimana:

Y= Variabel kinerja karyawan

X= Variabel prinsip adil dalam pemberian kompensasi

1. Konstanta sebesar (Y) 57,748 menyatakan bahwa jika variabel prinsip adil dalam pemberian kompensasi (X) nilainya adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah 57,748.
2. Koefisien regresi prinsip adil dalam pemberian kompensasi (X) dari perhitungan linear sederhana didapat nilai koefisien (b) =

0,182 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point, maka prinsip adil dalam pemberian kompensasi (X) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,182.

4.6.2 Hasil Uji T atau Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh prinsip adil dalam pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji Hipotesis (uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	57.798	5.163		11.195	.000		
	Prinsip adil dalam pemberian remunerasi	.182	.189	.176	.960	.345	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: output SPSS yang telah diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji hipotesis memperoleh 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 H₁ ditolak dan menerima

H0. Jadi bias dikatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh prinsip adil dalam pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.18

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.176 ^a	.031	-.003	5.10816	1.279

a. Predictors: (Constant), Prinsip adil dalam pemberian remunerasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: output SPSS yang telah diolah, 2013

Dari tabel diatas diketahui bahwa angka R sebesar 0,031 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara prinsip adil dalam pemberian kompensasi (X) dengan variabel dependen kinerja (Y) adalah lemah karena berada dibawah 0,5.

Angka R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0,031 (berasal dari $0,176 \times 0,176$). Hal ini berarti 3,1% variasi dari prinsip adil dalam pemberian kompensasi (X) bisa dijelaskan oleh

variasi variabel dependent kinerja (Y). Sedangkan sisanya 96,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

4.7 Pembahasan

Dalam point pembahaan disini menguraikan fakta-fakta lapangan yang sudah diuraikan diatas kaitannya dengan menjawab rumusan masalah bagaimanakah pengaruh prinsip adil dalam pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang.

Melihat penilaian deskriptif kuantitatif prinsip adil dalam pemberian kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dijelaskan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan pada nilai koefisien regresi sederhana yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel prinsip adil dalam pemberian kompensasi dengan variabel terikat kinerja karyawan adalah 0,182 dengan konstanta sebesar 57,748. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 57,7489 + 0,182 (X)$ dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel prinsip adil dalam pemberian kompensasi adalah positif terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera, artinya setiap terjadi peningkatan variabel prinsip adil dalam pemberian kompensasi di BMT terkait, maka kinerja 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 nilai koefisien determinasi dinotasikan dalam angka R^2 (R Square) adalah sebesar 0,031, yang artinya besar pengaruh variabel independen (prinsip adil dalam pemberian kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 0,031 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel prinsip adil dalam pemberian kompensasi (X) dalam upaya menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,1% sedangkan sisanya sebesar 96,9% 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 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 dapat dikatakan ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara pengaruh prinsip adil dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi termasuk di dalamnya upah, gaji, intensif, bonus dll. merupakan balas jasa untuk pelaksanaan pekerjaan dan bisa memotivasi karyawan dalam bekerja. Maksud pokok pemberian kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan dan organisasi dalam jangka panjang. Kompensasi 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 kompensasi yang adil akan membuat karyawan merasa telah diperhatikan dan kerja keras yang mereka lakukan telah dihargai perusahaan. Dalam kondisi seperti ini karyawan akan bekerja keras 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 balas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji baik lembur, intensif, komisi dan bonus serta kesejahteraan. Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa uang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. Dengan pemberian kompensasi, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab pada pekerjaannya sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya kompensasi yang adil hubungan tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerja akan berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Akan tetapi, dalam kondisi seperti ini dalam artian mencari pekerjaan susah dan kebutuhan semakin mendesak membuat seseorang

khususnya para karyawan (orang yang bekerja) tidak memperhatikan atau mengkhawatirkan faktor X yaitu adil dalam pemberian kompensasi. Hal seperti ini dapat terlihat dalam beberapa segi, tidak hanya terletak pada pemberian kompensasi (gaji, bonus, upah dll.).

Sehingga 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.